

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu (karyawan) didalam organisasi. Untuk itu, kinerja karyawan perlu direncanakan sampai dengan evaluasi kinerja. Perencanaan kinerja merupakan salah satu poin penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain manusia, misalnya faktor keuangan, sehingga dapat bersinergi dengan SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (*training*) dan pengembangan karier serta pensiun.

Walaupun kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi tujuan dari PT Anugerah Fasad Sejati, namun masih perlu untuk dikaji lebih jauh terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Terdapat berbagai faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja baik secara teori maupun konseptual, namun demikian dalam penulisan ini yang akan diteliti atau dikaji adalah variabel (1) komitmen organisasi, dan (2) pemberdayaan (*empowerment*).

Menurut McShane dan Glinow (2008:119): "*Organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in particular organization*". (komitmen atau loyalitas seorang

karyawan pada suatu organisasi, bila mana emosional, identifikasi, dan keterlibatannya tetap pada keinginan atau tujuan-tujuan organisasi). “Komitmen organisasi juga merupakan loyalitas dan keterikatan karyawan dengan organisasi” (Daft, 2010:445). Komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan pada: (1) komitmen afektif (*affective commitment*), yakni perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai, (2) komitmen rasional (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Faktor atau sub variabel komitmen tersebut merupakan faktor-faktor yang memiliki daya dorong terhadap individu dalam meningkatkan kinerja dan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan demikian, seorang individu atau karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih cenderung untuk meningkatkan hasil kerjanya atau kinerja ditempat kerja. Hasil penelitian Khan et al., (2010:295) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan komitmen kontinu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*employee performance*) pada organisasi sektor publik dan sektor privat di Pakistan.

Selain komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, variabel pemberdayaan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Secara konseptual menurut Luthan (2008:290) bahwa “*empowerment may be defined as recognizing and releasing into organization the power that people have in their wealth of useful knowledge and internal motivation*”. Maksudnya adalah pencarian dan pengakuan

kekuatan karyawan dalam organisasi dengan asumsi bahwa orang memiliki kekayaan pengetahuan dan memiliki motivasi internal. Artinya bahwa, pemberdayaan merupakan upaya pimpinan atau manajemen organisasi untuk menggiatkan pengetahuan karyawan dan keinginan atau motivasi intrinsik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan (*empowerment*) dapat dilihat berdasarkan: *sense of meaning*, *sense of competence*, *sense of determination*, dan *sense of impact*. Faktor atau sub variabel ini dapat mendorong karyawan menghasilkan kerja yang sesuai dengan keinginan organisasi, atau mampu menghasilkan kinerja terbaik untuk organisasi. Dengan demikian, karyawan yang diberdayakan dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Meyerson (2012:43) menunjukkan bahwa pemberdayaan (*empowerment*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Telekomunikasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengadakan penelitian yang berjudul "Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Antara Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati".

## **1.2 Research Gap**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan gap, yaitu *research gap* yang artinya perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai komitmen organisasional memediasi pengaruh antara pemberdayaan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain yaitu, A Nur Insan, Siti Astuti Endang, Raharjo Kusdi, dan

Hamid Djamhur (2013) menyatakan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan Dedi Sulistiono, Aji Hermawan, dan Sukmawati Anggraini (2019) menunjukkan bahwa Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **1.3 Fenomena Gap**

Selain research gap, juga terjadi fenomena gap dari latar belakang masalah yang telah diuraikan. Fenomena gap adalah kesenjangan yang terjadi di antara teori dan fakta yang ada. Permasalahan di perusahaan ini terkait dengan adanya perubahan jumlah pengerjaan proyek pada PT. Anugerah Fasad Sejati . Jumlah pengerjaan proyek selalu meningkat dari tahun ke tahun, bahkan pada periode 2020-2021 meningkat cukup banyak, namun pada periode berikutnya justru mengalami penurunan. Banyak faktor yang mengakibatkan terjadinya penurunan jumlah pengerjaan proyek, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun, akan membuat hasil pekerjaan pun semakin buruk. Selain itu, perubahan jumlah pengerjaan proyek diiringi dengan adanya keluhan dari konsumen. Proyek yang dikerjakan tidak terlepas dari kesalahan. Dari data terlihat bahwa perubahan jumlah keluhan konsumen mengikuti dengan jumlah pengerjaan proyek. Kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat disebabkan oleh banyak sebab, diantaranya adalah penyampaian tugas oleh pemimpin yang penerimaannya kurang sesuai oleh karyawan, komitmen organisasional dari perusahaan selama bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, sikap pemimpin yang tegas sehingga

karyawan segan untuk mengutarakan pendapatnya. Dengan adanya permasalahan tersebut diduga komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh antara pemberdayaan dan kinerja karyawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembahasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati ?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati ?
3. Apakah pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Anugerah Fasad Sejati ?
4. Apakah pemberdayaan dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati ?
5. Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Anugerah Fasad Sejati.
4. Mengetahui pemberdayaan dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada PT. Anugerah Fasad Sejati.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan komponen penting yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Fasad Sejati. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif pada teori dan praktek didalam organisasi.

**1. Manfaat Teoritis:** Penelitian yang dilakukan ini adalah suatu pengujian teori khususnya teori-teori tentang komitmen organisasional dan pemberdayaan. Walaupun pengujiannya berupa pengujian teoretik, penelitian ini sangat diharapkan dapat menunjang dan berkontribusi untuk memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Informasi ini sangat berguna bila dikaitkan dengan upaya peningkatan kualitas manajemen sumberdaya manusia, khususnya berkaitan dengan komponen pegawai sebagai sumber daya manusia (*human resource management*) yang memegang peran penting untuk kemajuan PT. Anugerah Fasad Sejati. Penelitian ini juga memperkaya wawasan keilmuan dan pengetahuan tentang peningkatan kinerja individual bagi karyawan PT. Anugerah Fasad Sejati.

**2. Kegunaan Praktis:** Hasil penelitian ini diharapkan dapat langsung dikontribusikan kepada pimpinan dan para karyawan dalam rangka melaksanakan pembinaan dan peningkatan-peningkatan kinerja individual. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan umpan balik kepada pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk dapat melakukan berbagai terobosan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Anugerah Fasad Sejati. Selain manfaat teoritis dan praktis sebagaimana dikemukakan di atas, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar berbagai pihak untuk dapat melakukan penelitian lanjutan baik terhadap variabel yang sama ditempat yang berbeda atau pada lokasi yang sama dengan variabel yang berbeda atau tambahan variabel lain.

