

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karna sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus di perhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Pihak perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:94).

Kinerja merupakan bagian sangat penting dan menarik karena terbukti penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang di miliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah integritas kinerja. Integritas sendiri merupakan potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Menurut Elvira Jahra (2011:123) integritas di dukung oleh 6 pilar karakter yang terdiri dari kejujuran, kearifan, keadilan hemat dan tanggung jawab. Integritas di harapkan untuk mencapai hal yang di cita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, Integritas sangat penting di lakukan, tanpa adanya integritas orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan melakukan dari hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan akan sulit tercapai.

Selain integritas profesionalisme juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Badudu (2003), mendefenisikan profesionalisme sebagai mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang professional. Sementara kata profesional sendiri berarti ,bersifat profesi,memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan, beroleh bayaran karena keahliannya itu. Dapat disimpulkan jika profesionalisme memiliki dua kriteria pokok, yaitu keahlian dan pendapatan (bayaran). Kedua hal tersebut merupakan satu kesatuan yang saling

berhubungan. Seseorang dapat dikatakan memiliki profesionalisme manakala memiliki dua hal pokok tersebut, yaitu keahlian (kompetensi) yang layak sesuai bidang tugasnya dan pendapatan yang layak sesuai kebutuhan hidupnya.

Dari beberapa definisi tersebut, maka profesionalisme dapat diartikan juga sebagai sesuatu yang harus ada dalam diri profesional, yaitu mutu, kualitas dan tindak tanduk sehingga memenuhi standar kerja, moral dan etika yang ada dalam pekerjaan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti pengaruh antara integritas kinerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut : pertama, penelitian yang dilakukan oleh Farah, Dkk (2019) dengan judul pengaruh integritas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas dan kinerja karyawan. Selanjutnya hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda dan Syamsir (2020) tentang pengaruh integritas terhadap kinerja dengan yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara integritas dan kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang meneliti tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Supriadi dkk (2023) yang menunjukkan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian peneliti ingin mengembangkan penelitian dengan variabel yang sama namun pada objek yang berbeda yakni pada Muara Group khususnya *Muara Mart* Dikarenakan dari hasil mini riset yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan *Muara Mart* terdapat masalah pada kinerja karyawan

*Muara Mart* yang dimana hal ini dipengaruhi oleh integritas perusahaan yang ditunjukkan dari kurangnya kejujuran, keadilan serta tanggung jawab oleh perusahaan sehingga karyawan menjadi malas melakukan apa yang menjadi tugasnya bahkan karyawan mengatakan bahwa “ kami melakukan semua hal karena terpaksa bukan dari hati nurani” kondisi ini menjadi indikasi awal terjadinya masalah pada kinerja karyawan *Muara Mart* dan hal ini tentunya akan berdampak buruk pada perusahaan

Dilihat dari masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. *Muara Group* Khususnya *Muara Mart*)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT *Muara Group* Kota Ternate khususnya *Muara Mart* ?
2. Apakah integritas berpengaruh terhadap profesionalisme di PT *Muara Group* Kota Ternate khususnya *Muara Mart* ?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Muara Group* Kota Ternate khususnya *Muara Mart* ?
4. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai mediasi pada PT *Muara Group* Kota Ternate khususnya *Muara Mart* ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT muara mall kota Ternate?
2. Untuk mengetahui integritas berpengaruh positif terhadap profesionalisme PT muara mall kota Ternate?
3. Untuk mengetahui profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT muara mall kota Ternate?
4. Untuk mengetahui integritas terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai mediasi pada PT muara mall kota Ternate sangat berpengaruh

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritik**

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti.
- b. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta menjadi acuan dalam penelitian yang berikutnya dalam bidang yang sama.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi para pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti, dan berguna bagi para pihak yang berminat pada masalah yang sama.