

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi di jaman sekarang begitu pesat, baik dari pedagang maupun jasa. Dengan pesatnya suatu usaha maka dibutuhkan sumber daya manusia yang telah memiliki kompetensi untuk dapat mengikuti persaingan antar perusahaan. Saat ini, persaingan bisnis sangat ketat dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat yang keinginannya semakin meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus lebih mengembangkan perusahaan untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak bisa hanya dapat diukur dari seberapa besar nilai yang diperoleh perusahaan, tetapi juga pengaruh sumber daya manusianya yang sangat besar serta penting bagi keberhasilan perusahaan tersebut. Jika sumber daya manusia perusahaan berkualitas tinggi dan berkualitas baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan dan terdapat peluang besar untuk terus meningkatkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Namun jika kualitas sumber tenaga kerja rendah maka perusahaan tersebut akan lambat dan membuat kehilangan daya saing dengan perusahaan lain.

Dalam sebuah organisasi, keterlibatan karyawan lebih dari sekedar inisiatif sumber daya manusia dan pendukung untuk mengontrol kinerja yang dapat mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk percepatan pelaksanaan pembangunan hal penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia yang merupakan salah satu modal pembangunan yaitu karyawan merupakan salah satu aparatur dalam perusahaan yang berfungsi untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satunya adalah *employee engagement* sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan karena merupakan seni yang harus dimiliki karyawan Indonesia. Sebagai salah satu aset keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan *employee engagement* sebagai sumber daya manusia karena tidak lagi dianggap

sebagai fungsi pendukung melainkan sebagai sumber kunci atau aset kesuksesan sebuah organisasi.

*Employee Engagement* sebagai topik yang selalu dibicarakan dalam sebagian tahun terakhir diantara perusahaan konsultan serta media bisnis terkemuka (Saks, 2006). *Employee Engagement* maupun rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan ataupun organisasi merupakan perihal yang sangat bernilai bagi organisasi dan sebagai aspek penentu dibalik besar rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Triple Creek Associates, 2007). Ajai Singh bagaikan master trainer transformasi indonesia memberitahukan jika *employee engagement* adalah suatu *statment* psikologis di mana karyawan merasa tertarik untuk turut memastikan kesuksesan perusahaan dan juga memiliki kemauan serta motivasi kuat buat berkinerja melebihi kewajibannya (sumber: *employeeengagementtraining.com*). Secara universal *employee engagement* dapat didefinisikan bagaikan tingkatan komitmen serta keterikatan karyawan yang dimiliki organisasi dan nilai nilai yang diterapkan dalam organisasi. Aspek ini mendorong karyawan untuk mengaplikasikan usaha yang optimal melebihi yang diharapkan. Karyawan diharapkan mempunyai *engagement*, sesuatu keterlibatan, komitmen, kemauan untuk berkontribusi serta rasa mempunyai (*ownership*) terhadap pekerjaan serta organisasi. Di dalam terminologi ini, terhitung pula didalamnya timbulnya rasa saling yakin (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan, dan juga kebanggaan terhadap organisasi serta semangat berkolaborasi. Kondisi tersebut yang kemudian melahirkan sebutan *employee engagement*.

Robbins (2008:87) mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan". Pemahaman umum kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi yang dapat menentukan perilaku pengikut dalam mencapai pengaruh target, memperbaiki kelompok, budaya organisasi dan motivasi. Kepemimpinan sangat penting karena terkait dengan upaya pencapaian tujuan dalam mempengaruhi tindakan untuk mencapai tujuan organisasi orang lain dalam organisasi. Sebuah bentuk percaya pada kepemimpinan yang mengikuti perkembangan zaman mentalitas refleksi paradigma baru dalam prosesnya globalisasi diartikan sebagai kepemimpinan transformasional (Yukl, 2009).

Gaya kepemimpinan transformasional memberikan motivasi kepada pengikut untuk meningkatkan kinerja dan memberikan fasilitas kepada pengikut untuk lebih semangat bekerja. Seperti yang dikemukakan (*Robbins and Judge, 2015*) gaya kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi untuk kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada pengikutnya.

Menurut Stephen P. Robbins (2010) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berarti keberpihakan pekerjaan tertentu seseorang, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi berarti berpihak pada organisasi yang merekrut individu. Di perusahaan kepercayaan adalah hal penting untuk ditambahkan, mengelola kompleksitas, membantu mengembangkan kapasitas tindakan, meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan keterampilan belajar organisasi ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Komitmen karyawan dalam organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhitungkan dalam lingkungan kerja.

Menurut Chow & Holden (1997), kurangnya komitmen karyawan dalam organisasi dapat mengurangi efektivitas organisasi. Selain itu, karyawan yang diwajibkan komitmen pada organisasi cenderung untuk tidak berhenti dan mengundurkan diri (Wasty, 2003). Hal ini tentunya membuat perusahaan untuk mengurangi biaya untuk karyawan. Karyawan yang komitmen juga membutuhkan supervisi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki sebuah komitmen (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2007).

PT. Cabs Inti Inovasi ialah perusahaan yang bergerak dibidang *fashion* mode urban di bogor. dalam pengembangan bisnis diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterlibatan yang baik guna menaikkan keterlibatan perusahaan lebih maksimal serta pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meraih tujuan perusahaan. Keberhasilan dari pencapaian tujuan yang diperlukan karyawan atau perusahaan yang menunjang untuk tujuan tersebut. Dalam setiap kegiatan perusahaan PT. Cabs Inti Inovasi mempunyai metode tertentu.

Fenomena yang terjadi pada PT. Cabs Inti Inovasi ini mempunyai keterlibatan karyawan yang tidak banyak, keterlibatan ini mencakup berbagai macam pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan. Perusahaan memilah karyawan yang memiliki keterlibatan yang besar untuk mendapatkan kepemimpinan dan komitmen yang cukup, tetapi keterlibatan kerja yang banyak memiliki tekanan tersendiri dan wajib bagi karyawan di dalam perusahaan semacam sasaran penjualan, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Hal inilah yang dapat menimbulkan masih banyak karyawan PT. Cabs Inti Inovasi mempunyai keterlibatan yang masih rendah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karyawan Terhadap *Employee Engagement* Studi Pada PT. Cabs Inti Inovasi.**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka yang akan menjadi permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada PT. Cabs Inti Inovasi?
2. Apakah Komitmen karyawan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada PT. Cabs Inti Inovasi?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen karyawan bersama-sama secara langsung mempengaruhi *Employee Engagement* pada PT. Cabs Inti Inovasi?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* pada PT. Cabs Inti Inovasi.

2. Mengetahui pengaruh Komitmen Karyawan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Cabs Inti Inovasi.
3. Mengetahui Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karyawan bersama-sama secara langsung mempengaruhi *Employee Engagement* pada PT. Cabs Inti Inovasi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini maka manfaat penelitian ini dapat dilihat dari berbagai aspek yang diharapkan hasil penelitian ini berguna untuk:

##### **1.4.1. Teoritis**

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi tambahan referensi kepada rekan yang nantinya akan dimanfaatkan lembaga maupun calon peneliti yang lain serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih. Khususnya bagi mahasiswa dari Fakultas Humaniora dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya yang ingin meneliti mengenai masalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karyawan Terhadap *Employee Engagement* Studi Pada PT. Cabs Inti Inovasi.

##### **1.4.2. Praktisi**

Hasil kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dan memberikan suatu masukan atau saran sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah serta melaksanakan penelitian lebih lanjut yang bermaksud untuk meningkatkan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen kerja karyawan.

##### **1.4.3. Perusahaan**

Untuk dapat membagikan berbagai informasi yang berguna dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Cabs Inti Inovasi dalam pembuatan kebijakan

yang terkait dengan permasalahan *employee engagement*, kepemimpinan transformasional dan komitmen karyawan.

