

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang.**

Produktivitas sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja dalam perusahaan tersebut bernilai tinggi dan disertai komitmen yang baik dari para karyawan. Komitmen afektif dan kinerja dapat dipahami melalui mekanisme perputaran sosial. Teori pertukaran sosial dapat ditinjau melalui norma timbal balik: investasi dari satu pihak yang dikembalikan oleh investasi dari pihak lain (Rousseau, 1995; Rousseau dan Tijoriwala, 1998; Tekleab dan Taylor, 2003, dalam, Cuyper dan Witte, 2011). Persoalan yang kerap terjadi seperti minimnya jenjang karir atau perputaran karir pada suatu perusahaan dapat menyebabkan hilangnya kepuasan kerja karyawan dan berujung pada menurunnya kinerja serta hilangnya komitmen karyawan pada perusahaan. Hal tersebut bisa terjadi pada setiap perusahaan yang memiliki tenaga kerja bagian administrasi dalam jumlah yang cukup banyak.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja (*Performance*) adalah usaha, kegiatan atau suatu hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dalam arti lain, kinerja individu para karyawan merupakan faktor utama atau sebagai kunci dalam kesuksesan suatu organisasi.

Kinerja individu menjadi prioritas perhatian dalam sebuah organisasi. Di sisi lain, kinerja individu dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kualitas dari seorang karyawan. Melalui penilaian kinerja, maka seorang karyawan dapat dinilai kualitas bekerjanya dalam sebuah perusahaan. Hal ini tentu bertujuan untuk mendeskripsikan karyawan tersebut apakah layak atau tidak layak untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Selain penilaian layak atau tidak layak, tujuan dari penilaian

kinerja adalah menetapkan seorang karyawan tersebut dapat menaiki jabatan yang lebih tinggi atau tidak.

Dalam kinerja individu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tersebut, antara lain kemampuan (*ability*) dari karyawan itu sendiri untuk melakukan pekerjaannya, kemudian tingkat usaha (*effort*) yang dicurahkan oleh karyawan pada pekerjaannya, dan motivasi atau dukungan (*support*) dari organisasi, baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan sosial lainnya (Mathis dan Jackson, 2006).

Kinerja individu akan terus ditingkatkan jika ketiga faktor yang mempengaruhi tersebut ada dalam diri karyawan. Dan sebaliknya, jika ketiga faktor tersebut tidak terpenuhi, maka akan terjadi penurunan kinerja. Dari sisi penerapan manajemen kinerja, penurunan kinerja bisa terjadi karena karyawan cenderung hanya akan menetapkan kinerja atau prestasi yang mereka capai untuk mendapatkan nilai prestasi yang baik, dampak emosional secara psikologis yang merusak moral karyawan dan menyebabkan gagalnya tujuan perusahaan secara luas karena karyawan hanya berorientasi pada penilaian individu.

Kinerja yang baik pada karyawan berkaitan erat dengan komitmen dan *employability* dari karyawan itu sendiri. Dan pengaruh komitmen dan *employability* terhadap kinerja dapat diketahui dari nilai kepuasan kerja seorang karyawan.

Komitmen merupakan suatu prinsip dari seorang karyawan yang ditujukan kepada perusahaan, keikutsertaan atau berpartisipasi penuh dalam organisasi perusahaan. Komitmen juga ditunjukkan sebagai rasa tanggung jawab dari seorang karyawan pada perusahaan.

Kinerja individu akan menjadi sangat baik ketika *employability* seorang karyawan tersebut menunjukkan peningkatan yang baik. Dikatakan demikian karena *employability* merupakan indikator untuk menunjukkan

kapasitas seorang karyawan dalam bekerja, dan *employability* sendiri mencakup beberapa nilai yaitu keterampilan atau keahlian, kemampuan, kapasitas, dan sikap dari karyawan.

Secara umum telah dijelaskan di atas tentang nilai kinerja individu yang berkaitan dengan komitmen serta *employability* atau kapasitas dari karyawan. Dalam penelitian ini penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Afektif dan *Employability* Terhadap Kinerja Karyawan, Pada Karyawan Administrasi di Surabaya**. Meliputi unit bidang usaha *non*-jasa (manufaktur, dsb.) dan bidang jasa (sektor pendidikan dan *non*-pendidikan).

### **1.2. Rumusan Masalah.**

Dari ulasan latar belakang masalah yang telah diberikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *employability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan permasalahan maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan administrasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh *employability* terhadap kinerja karyawan administrasi.

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

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara akademis.

Untuk menambah pengetahuan tentang komitmen afektif dan untuk menambah pengetahuan tentang *employability*. Serta untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employability*.

2. Secara praktis.

Untuk meningkatkan fungsi dari komitmen afektif dan dapat mengembangkan nilai *employability*.

#### **1.5. Sistematika Skripsi.**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan terdiri dari:

Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab 2 : Tinjauan Kepustakaan

Bab ini memuat tentang landasan teori mengenai komitmen afektif dan *employability* dan kinerja.

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian yang digunakan, identifikasi variable penelitian, definisi operasional variable, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

#### Bab 4 : Analisis Data

Bab ini menjelaskan tentang pengolahan data, presentasi hasil dari pengolahan data, serta pembahasan.

#### Bab 5 : Kesimpulan dan Saran

Menjelaskan dan menguraikan kesimpulan yang dibuat berdasarkan penelitian disertai dengan saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis pada perusahaan.