

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi menciptakan persaingan bisnis yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam era persaingan global saat ini, karena sepenuhnya daya saing suatu organisasi bergantung pada kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Karyawan merupakan aset berharga dalam perusahaan, keberhasilan perusahaan dibangun dan dicapai melalui karyawan yang berkualitas. Tantangan yang terjadi dalam perusahaan saat ini adalah bagaimana perusahaan tersebut mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki produktivitas yang tinggi yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia yang ada dalam perusahaannya dengan cara meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dalam konteks ini, kapasitas organisasi untuk mengembangkan kemampuan yang memungkinkan mereka dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Suciningati & Raharjo, 2019).

Kualitas kerja karyawan berkaitan erat dengan kesuksesan dari perusahaan, sehingga perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja. Banyak organisasi berfokus pada pengembangan keberlanjutan ekonomi dan lingkungan dari dimensi organisasi, namun kemampuan berkelanjutan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan dampak lingkungan di masa depan, karena terdapat dimensi sosial yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Kumala & Agustina, 2018). Karyawan umumnya diperlakukan sebagai aset utama dalam organisasi. Perspektif ini menjadi relevan mengingat bahwa karyawan tidak hanya berpartisipasi dalam keberlangsungan hidup perusahaan, tetapi juga mengkondisikan penetapan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Selain itu, agar implementasi dan evaluasi dalam perusahaan berhasil juga harus melibatkan manajer didalamnya (Vuong et al., 2022).

Salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan yang baik adalah modal sosial. Menurut Pertiwi, (2020), modal sosial diartikan sebagai seperangkat sumber daya yang mendorong keterlibatan orang dalam suatu organisasi dengan norma-norma sosial

yang menekankan pada pengetahuan dan pengakuan yang terbentuk dari timbal balik antara orang yang berhubungan langsung guna meningkatkan kinerja. Diasumsikan bahwa modal sosial merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menciptakan system yang lebih aman. Berbeda dengan modal lainnya, tertaman struktur hubungan interpersonal maupun antar anggota didalam modal sosial. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa keberlanjutan modal sosial tidak jelas dan merupakan *antecedent* keberlanjutan, sedangkan bagi peneliti lain menemukan hubungan positif antara modal sosial dengan komitmen organisasi, modal sosial adalah hasil dari perilaku sosial yang memungkinkan keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka Panjang (Wahyuningsih, 2020). Dapat diasumsikan bahwa modal sosial tidak hanya dimiliki oleh tiap individu tetapi juga oleh organisasi yang kompleks seperti pelayanan perbankan ataupun pelayanan kesehatan. Modal sosial dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dengan sistem sosial yang mencakup stabilitas, skala, dan fungsi jaringan sosial yang mempengaruhi emosi, kognisi, dan motivasi dengan cara yang berbeda. Pentingnya kepercayaan dan keyakinan bersama dapat menciptakan kerjasama yang mudah, serta memudahkan mereka dalam menilai situasi kerja dengan mengurangi ketidakpastian, rasa tidak aman, dan disorientasi. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan dengan hasil kerja seseorang yang sesuai dengan standar pekerjaan. Kondisi ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wilson Bangun, 2012).

Keterlibatan kerja adalah rasa emosional untuk berpartisipasi dalam operasional perusahaan dengan memberikan manfaat pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan dalam perusahaan akan menciptakan rasa kepemilikan (Chandra et al., 2022). Keterlibatan karyawan dijadikan oleh manajemen perusahaan sebagai strategi agar karyawan mampu menyampaikan ide dan menunjukkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya keterlibatan kerja menjadi faktor terciptanya keberhasilan, kepuasan, dan produktivitas untuk perusahaan. Keterlibatan kerja merupakan peningkatan kualitas produktivitas dan menciptakan suasana kerja dimana tujuan anggota dan perusahaan terintegrasi.

Dalam keterkaitan antara modal sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihubungkan dengan komitmen organisasi. Komitmen diartikan sebagai keyakinan salah satu pihak bahwa menjalin hubungan dengan pihak lain merupakan isu penting yang dapat mempengaruhi manfaat optimal dalam hubungan tersebut. Selain itu, komitmen merupakan bentuk jaminan yang berharga erat kaitannya dengan keyakinan bahwa komitmen akan terjadi jika hubungan itu penting untuk

dipertimbangkan. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen kerja mengacu pada perasaan dari karyawan terhadap suatu organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasinya (Giyanis, 2021). Terdapat peneliti yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih terlibat ketika sumber daya kontekstual hadir. Menariknya dari penelitian ini mengantisipasi bahwa modal sosial dapat menjadi sumber relasional penting yang memicu keterlibatan kerja. Hal ini didukung karena karyawan yang mempercayai atasan mereka akan lebih cenderung bertukar informasi penting. Perasaan aman yang menyertai kepercayaan telah tercipta untuk memfasilitasi penyelesaian tugas dan kontribusi pada keterlibatan kerja. Sebaliknya, mempertimbangkan keselarasan tujuan dari modal sosial kepemimpinan pada keterlibatan kerja. Steven & Prasetyo, (2020) mengemukakan bahwa semakin besar kesesuaian yang dirasakan antar individu dan lingkungan kerja, maka semakin besar kemungkinan dia akan mengembangkan keterlibatan kerja. Ketika diterapkan pada supervisor, ini mengartikan bahwa pemimpin gagal dalam mencapai tujuan karena ketidaksesuaian dengan karyawan yang menimbulkan stress dan ketidakpuasan yang signifikan, sehingga hal tersebut merugikan keterlibatan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas yang menunjukkan terdapat pengaruh hubungan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi dan kinerja yang inovatif maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Modal Sosial dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening ”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah modal sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah modal sosial memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan?
4. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah modal sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening?

7. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap komitmen organisasi karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis yang berupa ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang sejenis bagi peneliti masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai seberapa berpengaruhnya pengaruh modal sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

- b. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti lain yang melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan pengaruh modal sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.