

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan alat terpenting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam organisasi, masalah sumber daya manusia mendapat perhatian khusus karena masyarakat mengharapkan Indonesia berperan sebagai sumber daya manusia dalam membangun negara, dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan pekerjaan. Sumber daya manusia juga harus dimobilisasi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi. Tujuan organisasi dicapai melalui penggunaan sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia harus memiliki kualitas yang baik dan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya.

(Setiyaningrum, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai output atau hasil pekerjaan yang diperoleh dari aspek kualitas ataupun kuantitas pekerjaan serta dapat dibenarkan sesuai peranannya dalam organisasi disertai keterampilan dan kemampuan ketika menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari meliputi, work quality (kualitas kerja), work quantity (kuantitas kerja), dan determination of time (ketepatan waktu). Semakin banyak karyawan dengan kinerja yang semakin tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga memungkinkan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Tidak

selamanya kinerja karyawan dalam organisasi selalu meningkat, bahkan terkadang kinerja menurun.. Hal itu dapat berwujud, terlihat, dan dapat dihitung, tetapi dalam banyak kasus, hasil pemikiran dan energinya tidak dapat dihitung dan tidak terlihat, seperti pemecahan masalah. Ide produk atau layanan baru yang inovatif juga dapat menjadi alat untuk menemukan prosedur kerja yang lebih efektif.

Kepribadian proaktif merupakan faktor utama yang memprediksi perilaku kerja inovatif pada karyawan. (Windiarsih & Etikariena, 2018) menegaskan bahwa individu yang proaktif sangat efektif dalam mengenalkan ide mereka sehingga mereka mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya untuk menerapkan ide tersebut.

Pengembangan Karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karir selama masa bekerja (Setiyaningrum, 2019) .Upaya pengembangan profesional yang diharapkan setiap karyawan bergantung pada bagaimana karyawan bereaksi dan mengamati, atau dengan kata lain, bagaimana mereka memandangnya. Artinya, pengembangan profesionalitas yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu setiap karyawan tidak serta merta berarti karyawan akan memandangnya demikian. Pengembangan karir juga terkait dengan keterikatan kerja.

(Rahmani Azizah, 2018) mengungkapkan keterikatan kerja adalah keadaan psikis yang positif dan berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan dengan keterikatan

kerja akan memiliki kinerja dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan inovasi karyawan lebih kreatif, produktif, dan memiliki kemauan untuk berkontribusi lebih jauh terhadap pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan rendahnya intensi untuk berhenti

Keterikatan kerja pada Hotel Pangeran City Padang membuat karyawan bekerja semangat dan untuk menukur kekuatan pada perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Kinerja karyawan pada Hotel Pangeran City Padang harus diterapkan agar karyawan disiplin dalam pekerjaannya dan memiliki kinerja yang produktivitas yang tinggi.

Hotel sebagai salah satu industri jasa yang menyediakan jasa penginapan mengalami perkembangan yang sangat pesat dari tahun ke tahun. Sehingga persaingan yang timbul dalam industri ini tidak dapat dihindari. Banyak pihak menyadari bahwa untuk tetap unggul dalam bersaing setiap industri dituntut untuk memiliki kemampuan kepribadian proaktif dan pengembangan karir yang berkualitas.

Hotel Pangeran City yang beralamat di jalan Dobi No.35, Kp., Kec. Padang Barat merupakan salah satu hotel nyaman yang ada di Kota Padang. Hotel ini sudah menerapkan manajemen pengetahuan dari beberapa tahun belakangan. Selain itu Hotel Pangeran City juga sudah memanfaatkan teknologi informasi dengan sangat baik. Berikut rincian karyawan yang bekerja di Hotel Pangeran City dari tahun 2018 :

Table 1.1 Kinerja karyawan pada Hotel Pangeran City Padang

Kinerja Karyawan	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor
1.Kualitas	25	40	10
2.Kuantitas	25	40	10
3.Ketepatan Waku	25	40	10
4.Efektivitas	25	40	10
Jumlah	100		40

Sumber : Hotel Pangeran City Padang pada tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1,1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 kinerja karyawan Hotel Pangeran City memiliki Kualitas dengan bobot 25% serta skor 10, kuantitas dengan bobot 25% serta skor 10, ketepatan waktu dengan bobot 25% serta skor 10 dan efektivitas dengan bobot 25% serta skor 10. Total jumlah persentase bobot kinerj karyawan 100% dan total skor adalah 40.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kepribadian Proaktif Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pangeran City Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

- 1.Kurangnya kepribadian proaktif yang baik mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan

2. Cara meningkatkan kepribadian proaktif dan pengembangan karir
3. Kinerja Karyawan belum optimal
4. Karyawan merasa perusahaan belum menjamin status pekerjaan karyawannya dengan keterikatan kerja yang belum stabil.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepribadian Proaktif mempengaruhi Keterikatan Kerja pada Hotel Pangeran City Padang ?
2. Bagaimana Perkembangan Karir mempengaruhi Keterikatan Kerja pada Hotel Pangeran City Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran City Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran City Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran City Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja memediasi Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan ?
7. Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan ?

1.4 Batasan masalah

Untuk lebih memberikan arahan dan kemudahan dalam penelitian, penulis memfokuskan pada analisis variabel independen yaitu kepribadian proaktif,

pengembangan karir dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan Hotel Pangeran City Padang.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Keterikatan Kerja pada Hotel Pangeran City Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja pada Hotel Pangeran City Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran City Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran City Padang .
5. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran City Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja memediasi Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan.
7. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Menyajikan hasil empiris pengaruh Kepribadian Proaktif, Pengembangan Karir, Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pangeran City Padang
2. Bagi organisasi diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi Hotel Pangeran City Padang untuk mengkaji pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan kepribadian aktif, pengembangan karir, pelibatan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, memberikan solusi untuk memecahkan masalah empiris yang dilengkapi dengan dukungan teoritis, sehingga dapat memberikan ide yang terstruktur untuk menyelesaikan masalah di Hotel Pangeran City Padang.
4. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya, dan juga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa di Hotel Pangeran City Padang.