

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman sekarang ini, di mana dunia semakin canggih serta teknologi informasi dan komunikasi yang semakin maju telah mempengaruhi perekonomian di berbagai negara. Kondisi tersebut menuntut suatu perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan yang lainnya melalui cara yang baik dan sehat dalam hal kualitas, produk, servis, biaya, maupun sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Jika perusahaan mampu melakukan hal tersebut secara beriringan dengan baik dan memberikan hasil yang baik, maka dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Salah satu hal yang penting bagi perusahaan adalah sosok sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena kinerja anggota perusahaan secara tidak langsung terlibat dalam proses kemajuan perusahaan. Jika organisasi mampu mengelola karyawan dengan baik maka karyawan akan semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mempengaruhi organisasi. Organisasi itu sendiri juga harus memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk dapat terlibat dalam segala hal pekerjaan ataupun kegiatan yang diselenggarakan

oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan pekerjaannya.

Perusahaan WL Aluminium merupakan suatu perusahaan aluminium *casting* yang sudah berdiri sejak tahun 1975 di kota Yogyakarta yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini terletak di Jalan Pakel baru selatan No. 14 kelurahan Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. Perusahaan WL Aluminium mengutamakan komitmen untuk selalu menjadi perusahaan yang terdepan dan memiliki kinerja yang terbaik di bidang industri aluminium *casting*. Perusahaan WL Aluminium ini telah memproduksi banyak variasi kebutuhan *cookware* yang berbahan dasar aluminium dan memiliki kualitas yang tinggi seperti wajan, panci, ketel dan lain-lain. Perusahaan WL Aluminium ini memiliki jangkauan pemasaran yang cukup luas yaitu mencakup Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah dan sekitarnya sampai ke Jawa Timur dan beberapa kota-kota besar di Indonesia.

Perusahaan WL Aluminium sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur memiliki tujuan untuk berkembang dalam memberikan yang terbaik dari segi pelayanan maupun kualitas produk yang dihasilkan. Perusahaan tersebut memiliki jangkauan pemasaran yang cukup luas sehingga harus memproduksi barang dalam jumlah yang cukup besar. Hal tersebut memicu karyawan untuk lebih terlibat lagi dalam melakukan pekerjaannya dengan berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan pasar, seperti memproduksi peralatan rumah tangga dengan jumlah yang cukup banyak selama jam kerja yang disediakan serta mampu menyelesaikan pekerjaan

tepat pada waktunya. Perusahaan WL Aluminium selalu berusaha untuk memberikan inovasi terhadap produknya sehingga karyawan yang bekerja di sana dituntut untuk memberikan gagasan-gagasan terkait dengan produk yang dipasarkan.

Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dituntut untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing. Karyawan yang bekerja di perusahaan WL Aluminium memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya karena untuk memenuhi target pasar yang telah ditargetkan, sehingga selalu menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Karyawan disana rata-rata sudah memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya, jika dirasa kurang ahli maka sebelumnya sudah diberikan pelatihan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi perusahaan tersebut tidak memiliki SK (Surat Keputusan) yang jelas terhadap karyawan saat melakukan tes wawancara perekrutan karyawan, karena perusahaan tersebut tidak memiliki perjanjian kerja secara sah atau tidak memiliki bukti secara fisik sehingga hanya diucapkan secara lisan saja, maka karyawan yang bekerja disana tidak memiliki aturan perjanjian kerja yang jelas. Hal tersebut dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanggar aturan perusahaan dengan seenaknya sehingga karyawan bisa saja kurang disiplin dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2016) keterlibatan kerja merupakan seseorang yang menilai dirinya dengan cara mengidentifikasi pekerjaannya dan melakukan kontribusi di dalam perusahaannya serta menganggap bahwa

pekerjaan yang dilakukan adalah hal yang penting bagi hidupnya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, di dalam diri maupun pekerjaannya akan benar-benar peduli dengan apa yang dikerjakan, sehingga akan menghabiskan waktu dengan pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan cepat terselesaikan lalu bisa mengerjakan tugas yang lainnya.

Seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi bagi organisasinya maka juga memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya. Siagian (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sistem yang harus ditaati dan berlaku bagi semua orang yang ada di dalam suatu organisasi. Komitmen merupakan suatu hal yang wajib dimiliki oleh seorang karyawan yang berada di sebuah organisasi. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi secara tidak langsung memiliki tujuan tujuan yang sama dengan perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Karyawan akan mempertahankan apa yang telah ia dapatkan di dalam organisasi dan apa yang telah ia korbankan untuk organisasi, sehingga memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan dan bersedia bekerja secara maksimal serta memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Jika seorang karyawan telah memiliki komitmen terhadap organisasi, maka tidak menutup kemungkinan seorang karyawan tersebut akan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan ataupun situasi di dalam

perusahaan, akan tetapi sikap kepribadian dalam diri karyawan itu sendiri merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan. Pekerjaan yang memunculkan rasa senang di dalam diri karyawan akan cenderung lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Jika rasa puas dalam diri karyawan terpenuhi, maka hal tersebut harus dipertahankan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan kepadanya, jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka tugas yang dikerjakan akan selesai dengan tepat waktu dan memiliki hasil yang sempurna. Maka dari itu, kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kualitas yang dimiliki oleh sebuah perusahaan sehingga dapat menaikkan citra perusahaan.

Penjelasan yang telah dipaparkan di atas membahas hubungan antara keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, sementara penelitian yang dilakukan Puspita, Utomo & Sulistyowati (2017) yang membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Novarinda & Iqbal (2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Rahardjo (2017) yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi masih simpang siur sehingga perlu dilakukan penelitian.

Keterlibatan kerja selain berpengaruh terhadap komitmen organisasi, menurut Logahan & Aesaria (2014) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Afriani (2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wansaga, Oroh & Sendow (2016) membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Naik turunnya kinerja dalam diri karyawan tidak dipengaruhi oleh naik turunnya keterlibatan kerja, walaupun karyawan sudah terlibat dalam pekerjaannya akan tetapi belum tentu mempengaruhi kinerjanya, karena kinerja karyawan dilihat dari hasil pencapaiannya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan masih simpang siur sehingga perlu dilakukan penelitian.

Menurut penelitian yang dilakukan Kembau, Sendow & Tawas (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Alfian, Adam & Ibrahim (2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karim (2008) menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja masih simpang siur sehingga perlu dilakukan penelitian.

Adanya komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan akan menimbulkan kinerja yang meningkat. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan mau bekerja keras untuk perusahaannya, sesuai dengan penelitian Nurandini & Lataruva (2014) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sapitri (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Aesaria (2014) meneliti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan masih simpang siur sehingga perlu dilakukan penelitian.

Selain itu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh signifikan dan positif seperti penelitian yang

dilakukan oleh Wahyudi & Sudibya (2016) jika kepuasan kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Damayanti, Hanafi & Cahyadi (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan masih simpang siur sehingga perlu dilakukan penelitian.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam mengenai keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan WL Aluminium. Judul penelitian yang digunakan yaitu **“Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada perusahaan WL Aluminium di Kota Yogyakarta”**. Penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari penelitian terdahulu milik Septiadi, Sintaasih & Wibawa (2017) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional”. Modifikasi ini dilakukan dengan cara menambahkan variabel kepuasan kerja pada jurnal tersebut, sehingga peneliti menggunakan variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ingin diteliti oleh penelitian ini, adalah :

Keterlibatan kerja yang dilakukan oleh karyawan akan menimbulkan kepedulian terhadap organisasi atau pekerjaannya serta berfikir bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting bagi hidupnya sehingga karyawan merasa sulit untuk meninggalkan organisasi. Maka rumusan masalah pertama adalah apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

Karyawan akan terlibat dengan pekerjaan di organisasi dengan menghabiskan waktu untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat memberikan usaha yang terbaik bagi organisasi. Hal tersebut menimbulkan rasa senang di dalam diri karyawan karena dapat berkontribusi untuk organisasinya. Maka rumusan masalah ketiga adalah apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

Keterlibatan kerja dapat membuat karyawan yang bekerja di dalam organisasi untuk selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga karyawan selalu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat. Maka rumusan masalah kedua adalah apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Karyawan di dalam organisasi merasa senang menjadi bagian di dalam organisasi untuk memajukan organisasi dan mewujudkan tujuan organisasi dengan berpartisipasi di dalam organisasi. Jika hal tersebut dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi maka hal itu merupakan

hasil kerja karyawan di dalam organisasi. Maka rumusan masalah yang keempat adalah apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi oleh organisasi maka karyawan akan merasa senang, hal tersebut memicu karyawan untuk bekerja dengan semangat dan memberikan kinerja yang baik. Maka rumusan masalah yang kelima adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Keterlibatan kerja yang dialami karyawan di dalam organisasi akan muncul jika karyawan berkontribusi tinggi terhadap organisasi, sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai perantara antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Maka rumusan masalah yang keenam adalah apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?

Keterlibatan kerja dapat menimbulkan rasa senang jika karyawan menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan di dalam organisasi, sehingga mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai perantara antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Maka rumusan masalah yang ketujuh adalah apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
7. Untuk membuktikan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya, yaitu :

1. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis pribadi mengenai variabel keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Serta menjadi tolak ukur dalam penerapan teori yang didapat selama perkuliahan.

2. Bagi organisasi

Diharapkan obyek dari penelitian ini yaitu perusahaan WL Aluminium mampu memperbaiki kualitas perusahaannya dengan adanya penelitian ini, khususnya keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di dalam perusahaan WL Aluminium.

3. Bagi pihak lain

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu acuan referensi bagi pembaca yang ingin mengetahui hasil dari penelitian ini, serta pembaca juga dapat meneliti lebih lanjut mengenai penelitian yang serupa menggunakan penelitian ini.