

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting di dalam perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya yang baik dan efektif maka akan dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan dituntut agar selektif dalam pemilihan karyawannya, dengan memperhatikan *track record* para calon karyawannya serta dapat memastikan bahwa para calon karyawan diharapkan mampu secara konsisten terlibat di dalam pekerjaan dan nantinya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang memadai dapat menjadi pemicu perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan dituntut agar dapat selalu terlibat dengan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila karyawan selalu terlibat disetiap pekerjaan, maka karyawan ini dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam proses mewujudkan tujuan bersama. Sesuai dengan dalil Allah s.w.t dalam surah At-Taubah (9) Ayat : 105, yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". Semakin tingginya tingkat terlibat karyawan dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka akan mulai muncul komitmen terhadap perusahaan karena karyawan mulai berpikir bahwa dia merupakan salah satu bagian penting di dalam perusahaan ini. Komitmen ini sangat susah untuk dicapai namun guna untuk mencapai tujuan bersama, perusahaan harus dapat mencari cara agar para karyawannya mulai dapat memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

PT. Trikarsa Wira Samudera berdiri pada tanggal 19 September 2011. Adapun bidang usahanya meliputi jasa penyewaan kapal tongkang dan keagenan kapal. Perusahaan ini berkedudukan di Banjarmasin Kalimantan Selatan dengan kantor pusat di Jalan Dahlia II no.57 Banjarmasin, PT Trikarsa memiliki beberapa kantor cabang yaitu di Jl. Sutoyo S. Komplek Rajawali no. 8 Banjarmasin, dan di Jl. Karya Bersama Gg. SMPN1 no.233 Satui, Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Terdapat 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Seperti layaknya perusahaan pada umumnya, para karyawan disini dituntut untuk bersama-sama memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Selain itu, karyawan di sini juga memiliki beban kerja yang berat serta memiliki jam kerja yang cenderung tinggi, meskipun dengan keadaan seperti itu

para karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Salah satu indikasi untuk melihat komitmen karyawan adalah dengan melihat data masa kerja karyawan yang memiliki rata-rata masa kerja 1-5 tahun. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika para karyawan sudah terlibat di dalam setiap pekerjaan, maka para karyawan ini akan berpotensi memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Tingginya komitmen karyawan di perusahaan ini dipengaruhi karena seringnya mereka terlibat di setiap pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan berpikir bahwa mereka memiliki kontribusi yang tinggi di dalam perusahaan. Komitmen yang tinggi pada karyawan di PT Trikarsa Wira Samudera ditunjukkan dengan mendedikasikan hidupnya untuk perusahaan karena mereka merasa bertanggung jawab atas tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan.

Berbagai definisi dan ukuran untuk komitmen organisasi telah diusulkan selama bertahun-tahun. Dalam teori komitmen menurut (Becker, 1960) karyawan akan mengumpulkan investasi, baik keras maupun lunak yang dapat memotivasi mereka untuk tetap berada di posisi mereka, karena mereka akan kehilangan sebagian kehidupannya jika meninggalkan organisasi. Selanjutnya menurut (Porter, Steers, & Mowday, 1974) komitmen organisasi diartikan sebagai kemungkinan untuk meresapkan nilai-nilai organisasi; mengerahkan upaya untuk tetap bertahan di sini berdasarkan nilai-nilai ini; dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi juga telah didefinisikan sebagai

"kekuatan yang mengikat individu untuk tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target" (Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2013). Komitmen organisasi merupakan bentuk timbal balik yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan, berdasarkan bagaimana perlakuan perusahaan terhadap para karyawannya. Adanya karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, perusahaan akan lebih mudah dalam proses mencapai tujuannya. Pada dasarnya para karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan maka akan memberikan *effort* terbaiknya dalam segala pekerjaan yang diterimanya. Untuk dapat memunculkan komitmen karyawannya, perusahaan harus memperhatikan banyak faktor, antara lain; kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

Komitmen organisasi pada umumnya dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan kata lain kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu pemicu terciptanya komitmen organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi pribadi terhadap kondisi yang ada dalam pekerjaan, atau hasil yang muncul sebagai akibat dari memiliki pekerjaan (Schneider & Snyder, 1975). Di lain sisi (Ostroff, 1992) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya dan secara langsung terkait dengan kebutuhan individu termasuk pekerjaan yang menantang, penghargaan yang adil dan lingkungan kerja serta rekan kerja yang mendukung. Seorang karyawan yang sudah merasa puas terhadap pekerjaan dan perusahaannya, maka otomatis akan lebih memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap

perusahaannya. Ketika perusahaan berhasil memberikan rasa puas terhadap karyawannya, karyawan ini akan menyampaikan rasa berterima kasihnya melalui sebuah komitmen. Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk tetap bertahan di dalam perusahaan dan menjaga komitmen tersebut. Apabila para karyawan sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, ini akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan itu sendiri. Karena ketika karyawan merasa puas dan sudah berkomitmen, maka mereka akan bekerja dengan usaha terbaiknya dan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Sesuai dengan pemaparan di atas hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ini juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Puspitawati & Riana, 2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Suwandana, 2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan dua hasil penelitian di atas, peneliti menemukan penelitian milik (Mariyanti, 2014) yang menjelaskan bahwa hipotesis yang menerangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi telah ditolak. Hasil yang telah ditemukan (Mariyanti, 2014) dalam penelitiannya tersebut yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau agar lebih mudah dipahami bahwa kepuasan kerja disini dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap terciptanya

komitmen organisasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian tentang kepuasan kerja dengan komitmen organisasi tetap menarik karena masih ditemukan hasil yang berbeda pada penelitian sebelumnya.

Faktor lain yang dapat memicu terjadinya komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja, atau dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan akan memberikan dampak terhadap terciptanya komitmen organisasi. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai "tingkat di mana seorang karyawan diidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam total citra dirinya" (Lodahl & Kejner, 1965). Keterlibatan pekerjaan mengacu pada bagaimana orang memandang pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan bagaimana pekerjaan dan kehidupan mereka diintegrasikan (Hirschfeld & Feild, 2000). Keterlibatan kerja juga dapat dilihat sebagai kondisi psikologis di mana seorang karyawan "secara *kognitif* sibuk dengan, terlibat dalam, dan peduli dengan pekerjaan yang ada sekarang" (Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994). Karyawan yang secara langsung terlibat ke dalam sebuah pekerjaan akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Ini juga dapat berpengaruh terhadap seberapa tinggi komitmen karyawan ini dalam perusahaan. Keterlibatan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena pada dasarnya ketika seorang karyawan mulai sering terlibat dalam sebuah pekerjaan, maka mulai akan muncul rasa memiliki didalam pekerjaan tersebut. Apabila sudah muncul komitmen di dalam perusahaan, maka seorang

karyawan akan mengerahkan segala usahanya untuk dapat membawa perusahaan mencapai puncak tertinggi karena mereka merasa memiliki kewajiban di dalamnya.

Senada dengan pemaparan di atas, pengaruh antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan hasil penelitian di atas, peneliti menemukan penelitian milik (Saputra & Rahardjo, 2017) menjelaskan bahwa hipotesis yang menerangkan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi telah ditolak. Hasil yang telah ditemukan (Saputra & Rahardjo, 2017) dalam penelitiannya tersebut yaitu keterlibatan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan atau agar lebih mudah dipahami bahwa keterlibatan kerja disini dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap terciptanya komitmen organisasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian tentang keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi tetap menarik karena masih ditemukan hasil yang berbeda pada penelitian sebelumnya.

Selain dapat berpengaruh terhadap komitmen, keterlibatan juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat di dalam segala pekerjaan yang diberikan perusahaan, akan merasakan rasa puas karena telah memberikan kontribusi terhadap

perusahaan. Menjadi bagian dari proses tercapainya tujuan perusahaan dapat menimbulkan rasa puas di dalam diri karyawan. Pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja ini juga didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sari & Suwandana, 2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian di atas, peneliti menemukan penelitian milik (Karim, 2008) menjelaskan bahwa hipotesis yang menerangkan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja telah ditolak. Hasil yang telah ditemukan (Karim, 2008) dalam penelitiannya tersebut yaitu keterlibatan kerja pada Malaysian Academic Librarians tidak akan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka atau agar lebih mudah dipahami bahwa keterlibatan kerja disini dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap terciptanya kepuasan kerja. Dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian tentang keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja tetap menarik karena masih ditemukan hasil yang berbeda pada penelitian sebelumnya.

Dari penjelasan diatas yang membahas hubungan antara keterlibatan kerja (*job involvement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengusung judul “*Pengaruh Job Involvement terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Studi pada PT Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin*”. Dalam

penulisan di atas penulis menggunakan teknik modifikasi, di mana dalam penulisan tersebut masih menggunakan data-data dari peneliti yang sebelumnya yang telah dibuat oleh (Bahjat Abdallah *et al*, 2017) dengan judul “*An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan’s Banking Sector*”.

B. Rumusan Masalah

Tinggi atau rendahnya *job involvement* pada diri karyawan diduga akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut di dalam perusahaan. Karyawan yang sering terlibat di dalam pekerjaan cenderung akan merasakan kepuasan di dalam dirinya karena dia merasa dibutuhkan dan dipercaya oleh perusahaan. Maka rumusan masalah pertama yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah *job involvement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi akan cenderung memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi, karena dengan dia sering terlibat di dalam pekerjaan maka secara tidak sadar dia akan merasa bahwa dia bagian dari organisasi ini. Berdasarkan pernyataan tersebut, rumusan masalah kedua yang dapat diajukan yaitu apakah *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

Karyawan cenderung akan semakin berkomitmen dan akan menaruh kepercayaan yang besar terhadap organisasi ketika kepuasan kerja telah diperolehnya. Namun ketika karyawan merasa bahwa

organisasi tidak memberikan rasa puas yang adil dan sesuai, maka karyawan akan mulai hilang *respect* terhadap organisasi dan dapat menyebabkan hilangnya komitmen. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rumusan masalah ketiga yang dapat diajukan yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

Job involvement yang tinggi akan dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan dapat berkomitmen di dalam organisasi. Selain *job involvement*, kepuasan kerja juga memiliki peran dalam memberikan pengaruh terhadap komitmen setiap karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rumusan masalah keempat yang dapat diajukan yaitu apakah *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diangkat diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel *job involvement* terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel *job involvement* terhadap variabel komitmen organisasi.
3. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi.

4. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel *job involvement* terhadap variabel komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai landasan dalam penelitian selanjutnya secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat Empiris:

- a. Bagi penulis: dapat menambah pengalaman, wawasan dan pemahaman penulis dibidang manajemen SDM terutama dalam konteks keterlibatan kerja (*job involvement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi (*organizational commitment*).
- b. Bagi akademisi: diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui lebih lagi tentang keterlibatan kerja (*job involvement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi (*organizational commitment*).
- c. Bagi perusahaan : diharapkan obyek dari penelitian ini yaitu PT Trikarsa Wira Samudera Samarina agar dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja serta lebih meningkatkan lagi keterlibatan kerja di dalam diri setiap karyawannya

agar nantinya dapat membuat para karyawannya mampu lebih berkomitmen.