

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Fungsi sumber daya manusia bagi perusahaan adalah sebagai kunci dari pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Perusahaan sebagai produsen dalam hal ini harus memiliki strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Karyawan merupakan sumber daya manusia utama di perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi serta pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan, melalui ini perusahaan dapat mempertahankan kualitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kontribusi yang tinggi dari karyawan merupakan sebuah bentuk pengabdian terhadap perusahaan, sehingga perusahaan perlu mempertahankannya dalam jangka panjang.

Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia bagi perusahaan maka peran manajemen sumber daya manusia sangat penting. Peran manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengembangkan keterampilan karyawan, bakat, pengetahuan dan kemampuan, juga tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan

yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Apabila tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, maka akan membawa dampak buruk pada sikap kerja mereka. Karyawan yang memiliki sikap kerja positif akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Peran penting manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dagang adalah untuk memberikan peningkatan bisnis perusahaan. Diikuti dengan meningkatnya produktivitas yang akan membuat perusahaan menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan. Meningkatkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Dan dapat mengurangi absensi karyawan sehingga karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat memaksimalkan proses produksi untuk perusahaan. PD. Bangkit Jaya Plastik adalah perusahaan dagang yang mendaur ulang berbagai jenis bahan plastik seperti bahan bekas plastik televisi, bahan bekas plastik helm, bahan bekas plastik bodi motor, dan berbagai jenis plastik lainnya. Lalu perusahaan menjualnya kembali dengan hasil yang telah didaur ulang.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu elemen yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan kerja menggambarkan tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini berarti bahwa dengan bekerja, mereka dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat

keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Kemudian selain keterlibatan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap positif berupa perasaan seorang karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan di dasarkan hasil peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Dari segi internal, kepuasan seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya.

Komitmen organisasi itu menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan

organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Subowo dan Setiawan 2015). Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya (Widjaja *et al.* 2018). Rizaldi (2017) mengatakan bahwa “Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia.”

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan asset terpenting didalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil (Muhid 2015). Widjaja *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa “Namun didalam pelaksanaannya tidak mudah bagi organisasi ataupun perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang bermanfaat. Dalam kenyataannya masih banyak organisasi atau perusahaan yang menganggap sdm hanya sebagai alat produksi semata. Hingga saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang menjalankan praktek manajemen sdm secara konvensional, sehingga terciptanya konflik antara pihak manajemen dengan pegawai memberikan dampak buruk terhadap kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan.”

Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi tersebut, maka manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan jumlah karyawan yang dimiliki PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur yang tidak sedikit, maka kesejahteraan karyawan juga harus diperhatikan. Pemilik perusahaan harus memikirkan bagaimana masa depan dan kemajuan untuk perusahaan, karena kelangsungan segala aktivitas usaha perusahaan tergantung pemilik dan pemimpin usaha. Jika pemiliknya tidak memikirkan hal tersebut maka perusahaan akan benar-benar berhenti produksi. Yang akan mengakibatkan kerugian tidak hanya kepada karyawannya saja, tetapi juga kepada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan mengatakan bahwa tidak sedikit karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan ada beberapa karyawan yang juga tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal ini tentunya berdampak pada terhambatnya produktivitas perusahaan, kurang aktif dalam keikutsertaan pekerjaan dan kurangnya sikap tolong menolong antar karyawan.

Menurut Tegar dalam Tanjung (2020) bahwa salah satu indikator kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan menandakan bahwa rendahnya rasa kepuasan dari karyawan pada perusahaan. Masalah lain yang dikatakan oleh pemilik perusahaan adalah ketika karyawan tidak sedang diawasi hasil produksi menjadi lebih rendah dan ketidak jujuran dalam melaporkan hasil produksi yang menandakan rendahnya loyalitas pada organisasi.

Peneliti telah melakukan survey awal kepada karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur mengenai Keterlibatan Kerja dengan menggunakan kuesioner secara langsung, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Survey Awal Keterlibatan Kerja

No.	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah Bapak/ibu tidak terlibat dalam keputusan yang diambil perusahaan?	14	64%	8	36%
2.	Apakah Bapak/ibu sering tidak masuk kerja atau izin?	3	14%	19	86%
3.	Apakah Bapak/ibu selalu ikut serta dalam pekerjaan?	21	95%	1	5%
4.	Apakah Bapak/ibu dapat menyesuaikan/mencocokkan diri dengan pekerjaan yang diberikan?	20	91%	2	9%
5.	Apakah Bapak/ibu selalu diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat kepada perusahaan?	9	41%	13	59%

Sumber : Hasil olah peneliti 2022

Berdasarkan hasil survey dalam tabel 1.1 dengan hasil 22 responden karyawan di atas, masih ada beberapa permasalahan terkait dengan kesempatan karyawan dalam menyampaikan pendapat kepada perusahaan.

Survey awal kepada karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur berikutnya mengenai Kepuasan Kerja dengan menggunakan kuesioner secara langsung, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Survey Awal Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah Bapak/ibu tidak senang dengan pekerjaan sekarang?	12	55%	10	45%
2.	Apakah Bapak/ibu tidak suka dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang?	5	23%	17	77%
3.	Apakah Bapak/ibu selalu giat atau bersemangat dalam melakukan pekerjaan?	21	95%	1	5%

4.	Apakah Bapak/ibu selalu terlambat masuk kerja?	3	14%	19	86%
5.	Apakah Bapak/ibu tidak mendapatkan imbalan/bonus dari hasil bekerja?	4	18%	18	82%

Sumber : Hasil olah peneliti 2022

Berdasarkan hasil survey dalam tabel 1.2 dengan hasil 22 responden karyawan di atas, diperoleh hasil bahwa masih ada beberapa permasalahan terkait dengan perasaan karyawan yang tidak senang dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang.

Survey awal kepada karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur berikutnya mengenai Komitmen Organisasi dengan menggunakan kuesioner secara langsung, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Survey Awal Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah Bapak/ibu merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang?	20	91%	2	9%
2.	Apakah perusahaan sudah memberikan yang terbaik bagi Bapak/ibu?	20	91%	2	9%
3.	Apakah Bapak/ibu ingin bekerja di tempat lain yang lebih baik?	13	59%	9	41%
4.	Apakah Bapak/ibu memiliki pilihan tempat lain untuk bekerja?	2	9%	20	91%
5.	Apakah Bapak/ibu merasa tidak nyaman di tempat kerja sekarang?	6	27%	16	73%

Sumber : Hasil olah peneliti 2022

Berdasarkan hasil survey dalam tabel 1.3 dengan hasil 22 responden karyawan di atas, diperoleh hasil bahwa masih ada beberapa permasalahan terkait beberapa karyawan yang ingin bekerja di tempat lain yang mereka rasa lebih baik dari tempat kerja sekarang.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian mengenai **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang diteliti antara lain, yaitu terdapat indikasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur mengalami masalah dengan keterlibatan kerja hal ini dibuktikan dengan karyawan tidak selalu diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat kepada perusahaan. Terdapat indikasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur mengalami masalah dengan kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan karyawan yang tidak senang dengan pekerjaan yang dimiliki. Terdapat indikasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur mengalami masalah dengan komitmen organisasi hal ini dibuktikan dengan karyawan ingin bekerja di tempat lain yang lebih baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diteliti di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur antara lain :

1. Bagaimana gambaran keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
4. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengetahui data dari berbagai informasi yang terkait dengan Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
2. Untuk mengetahui keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.

4. Untuk mengetahui keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis penelitian ini bagi pihak terkait diantaranya yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi dan masukan yang lebih berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak terkait sebagai informasi dan masukan yang lebih berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis penelitian ini bagi pengembangan ilmu manajemen, bagi pihak lain (peneliti lain), dan bagi peneliti sendiri diantaranya yaitu :

1. Bagi pengembangan ilmu manajemen

Adanya penelitian ini diharapkan menjadi wawasan tambahan untuk ilmu terutama di bidang sumber daya manusia mengenai Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, sehingga dengan adanya ilmu ini akan lebih memajukan ilmu manajemen dibidang Sumber Daya Manusia.

2. Bagi pihak lain (peneliti lain)

Adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pembelajaran untuk lebih baik mengenai Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, sehingga dengan adanya ilmu ini akan lebih menambah wawasan kepada peneliti lain.

3. Bagi peneliti sendiri

Adanya penelitian ini diharapkan menjadi wawasan tambahan untuk peneliti sendiri khususnya mengenai Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Kubang RT. 03 RW. 10, Desa Sukasari, Kec. Cilaku, Sukasari, Kabupaten Cianjur, 43285, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan bulan September 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■																							
2	Melakukan Penelitian		■																						
3	Mencari data			■																					
4	Membuat Proposal				■	■	■	■	■																
5	Seminar									■															
6	Revisi										■													■	
7	Penelitian Lapangan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan	■	■	■	■	■	■	■	■																
9	Sidang										■													■	

Sumber : Hasil olah peneliti 2022