

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia bisnis yang dihadapi suatu perusahaan semakin ketat yang berdampak pada cepatnya perubahan yang terjadi dalam segala bidang kehidupan, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan perusahaan baik pemerintah maupun swasta (Mulyadi, Hari dan Marliana, 2010 : 1). Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, perusahaan haruslah mempunyai *competitive advantage* yang baik, dimana ada beberapa faktor sumber daya perusahaan yang dapat digunakan dalam pencapaian *competitive advantage* yaitu, sumber daya fisik, sumber daya organisasi dan sumber daya manusia/ karyawan (Putra & Mulyadi, n.d., 2010 : 47).

Karyawan merupakan salah satu bagian terpenting pada suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan (Syamsul H Senen, 2017 : 68). Peran karyawan yang ada pada sebuah organisasi semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tugas, tanggung jawab dan tantangan yang akan dihadapi perusahaan (Masharyono, 2015 : 1). Tanpa adanya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan (Mulyadi, 2010 : 97). Organisasi atau suatu perusahaan menyatakan bahwa karyawan merupakan aset yang paling penting dan berharga bagi mereka, akibatnya mereka selalu berusaha untuk menciptakan *brand* kerja yang menarik bagi karyawan yang ada maupun karyawan baru (Glen, 2006 dalam David 2015). Perusahaan dapat mengalami kemajuan dan perkembangan dikarenakan sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena sumber daya manusia atau karyawan merupakan penggerak dari kemajuan suatu perusahaan (Wahyuni & Senen, 2016 : 60).

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawainya (Masharyono, 2015 : 1). Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh suatu organisasi, seperti ekonomi yang tidak menentu, teknologi serta globalisasi pasar, untuk dapat bertahan hidup di era yang baru ini organisasi memerlukan karyawan yang mengerahkan usaha yang ekstra untuk melampaui harapan perusahaan (Dirani, 2011 dalam Zehir et al. 2012). Perubahan yang terjadi mengakibatkan perusahaan harus melakukan perubahan strategi untuk mrngantisipasi kebutuhan atau tantangan yang akan datang di masa depan (Syamsul Hadi Senen & Solihat, 2008 : 1). Banyak organisasi yang berusaha meningkatkan loyalitas karyawannya, karena secara psikologis karyawan yang terikat dengan suatu organisasi akan

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lebih puas dan lebih produktif dalam bekerja (Morrow, 2011; Rousseau,1998; Hunter & Thatcher,2007;Vanderberg & Lance,1992 dalam Thomas 2015). Tidak ada perusahaan yang dapat bertahan apabila perusahaan tersebut tidak memiliki karyawan yang bisa bekerja dengan baik dan maksimal Ritonga, 2013 dalam (Syamsul H Senen, 2017 : 68).

Komitmen organisasi telah menjadi salah satu variabel yang paling banyak diteliti dalam tiga atau empat dekade dan juga merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja dan efektivitas organisasi (Lok & Crawford, 1999, 2004, dalam Clinebell et al. 2013) dan Saimir & Jonida 2013). Komitmen karyawan dalam organisasi terjadi pada saat seorang karyawan menerima dan ingin tetap berada dalam organisasi tersebut (Robbins, 1998 : 142), hal ini merupakan keadaan mental yang mengikat suatu individu kepada suatu lembaga atau organisasi, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi salah satu anggota organisasi tersebut, kesiapan seseorang untuk berjuang dan berupaya keras, serta mempercayai apa yang menjadi kepercayaan suatu organisasi, prinsip prinsip dan tujuan organisasi tersebut (Tella et al. 2007 dalam Rehman et al. 2013).

Komitmen organisasi menunjukkan bahwa tujuan individu yang mirip dengan tujuan organisasi dapat merangsang produktivitas dan loyalitas , jika anggota suatu organisasi mendapat kepercayaan lebih maka mereka akan bersedia untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan mempunyai komitmen yang lebih terhadap organisasi (Chen & Hong, 2005 ; Chen & Aryee, 2007 dalam Yeh 2012). Komitmen organisasi yang tinggi akan sangat bermanfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan karena hal itu menandakan bahwa karyawan memiliki identifikasi organisasi yang tinggi (Jiang & Huang, 2002 dalam Zehir et al. 2012).

Masalah komitmen organisasi menjadi masalah yang terjadi di beberapa perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan di sebuah perusahaan IT di Pakistan, yang menyatakan bahwa apabila karyawan tidak memiliki komitmen organisasi dan tidak menepatkan usaha mereka dengan tulus di perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk memenuhi tantangan yang akan datang dan perusahaan akan menanggung tekanan dari intenal dan eksternal perusahaan. (Faisal, Fahmeed, Abeer Imam, Tahir Aziz, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan disebuah rumah sakit menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan menjadi masalah yang sangat penting, karena peran karyawan sangatlah dibutuhkan dalam penyediaan layanan untuk pasien (Kaplan, Ogut, Kaplan, & Aksay, 2012). Beberapa tahun lalu, ketergantungan karyawan terhadap perusahaan semakin melemah, sehingga mengakibatkan banyaknya absensi, *turnover* di beberapa perusahaan besar di Turkey,

baik perusahaan jasa maupun manufaktur (Zehir et al., 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 Bank di Indonesia, jumlah persentase *Turnover* mencapai 15%.

Sama halnya dengan penelitian ini, masalah komitmen organisasi yang terjadi khususnya di salah satu perusahaan manufaktur di Bandung yaitu PT. Indo Everest. PT. Indo Everest adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang textile. Perusahaan yang beroperasi 24 jam tanpa berhenti ini memungkinkan terjadinya masalah komitmen organisasi yang apabila dibiarkan akan menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Gambaran umum mengenai rendahnya komitmen organisasi khususnya pada dimensi *Affective Commitment* dapat dilihat dari tingkat *turnover* diperusahaan itu sendiri pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 berikut :

TABEL 1.1
TINGKAT TURNOVER KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG
TAHUN 2013-2016

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2015	112 orang	75 orang
2016	116 orang	116 orang
2017	120 orang	264 orang

Sumber : HRD PT. Indo Everest Texindo Bandung (2017)

Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 pada perusahaan PT. Indo Everest Texindo Bandung ini cukup mengalami kenaikan. Pada tahun 2015 jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan berkurang yaitu 75 orang, meskipun sedikit tetapi jumlah ini bisa dikatakan besar karena jumlah karyawan yang masuk pun berkurang. Pada tahun 2016 karyawan yang masuk meningkat sebanyak 116 orang, namun jumlah karyawan yang keluar sama dengan jumlah karyawan yang masuk yaitu 116 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan diperusahaan tersebut kurang memiliki rasa komitmen organisasi sehingga karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Teori utama yang digunakan dalam masalah komitmen organisasi ini adalah Perilaku Organisasi. Perilaku organisasi mencakup beberapa bahasan seperti komitmen organisasi. (Stephen P Robbins, 2013). Banyak faktor faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya 1) Kepuasan kerja (Yiing & Ahmad, 2009 dalam Al-Tit & Suifan 2015), 2) Kecerdasan spiritual (Sapta, Hermawan, Hubeis, & Affandi, 2013), 3) *Work Motivation* (Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, & Azeem, 2014), 4) Budaya organisasi (Boon & Arumugam, 2006) 5) Komunikasi (Goris et al, 2000;.. Pettitt et al, 1997; Guimaraes, 1996; Guimaraes, 1997 dalam Boon & Arumugam 2006) 6) Sikap dan perilaku (Meyer & Allen, 1991 dalam Clinebell et al. 2013).

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Komitmen Organisasi ditemukan dalam beberapa penelitian mempunyai keterkaitan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja (Yiing & Ahmad, 2009 dalam Al-Tit & Suifan 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi itu dikarenakan kurangnya kepuasan atau tidak adanya kepuasan kerja karyawannya (Mangkunegara, 2007). Kepuasan kerja karyawan sangat penting terhadap komitmen organisasi, karena perusahaan harus mempertahankan karyawan yang berkomitmen untuk meningkatkan daya saing perusahaan, oleh karena itu, sangat penting untuk melihat dampak dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan dalam suatu perusahaan (Imam et al. 2014). Tingginya tingkat persaingan membuat setiap organisasi menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya secara terus menerus (Masharyono, 2015). Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai rasa komitmen yang lebih terhadap organisasi dan lebih perhatian dan fokus terhadap pekerjaan (Angel and Perry dalam Imam et al. 2013).

Kepuasan kerja merupakan masalah yang penting untuk dibahas didalam suatu organisasi atau perusahaan (James et al, 2007;. Ipek, 2009; Miguel et al, 2014 dalam Celen et al. 2013). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memungkinkan akan lebih membuktikan sikapnya terhadap organisasi dan akan memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi tersebut (Loreta & Aukse (2009), Patrick et al. (2009); Elizabeth & Zakkariya, (2015), Dimitrios et al., (2015), Linda & Michael (2014) dalam Celen et al. 2013). Faktor-faktor lain seperti ketidakpuasan, inkonsistensi, beban kerja dan karakteristik individu juga mempengaruhi komitmen organisasi (Faisal, Fahmeed, Abeer Imam, Tahir Aziz, 2014).

Ketidakpuasan karyawan pada organisasinya tercermin dari data ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016. Data ketidakhadiran karyawan tersebut terlihat dari Tabel 1.3 di bawah ini:

TABEL 1.2
DATA KETIDAKHADIRAN KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO TAHUN 2016

Periode	I	PS	M	IP	SCR	IKH	T
21 Desember 2015-20 Januari 2016	26	1	2	1	0	4	82
21 Januari -20 Februari	14	3	2	2	0	2	131
21 Februari -20 Maret	17	6	331	0	0	14	145
21 Maret-20 April	34	4	65	2	0	8	208
21 April -20 Mei	27	14	89	2	0	7	162

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Periode	I	PS	M	IP	SCR	IKH	T
21 Mei - 20Juni	33	69	83	2	0	2	159
21 Juni -20Juli	3	21	54	0	0	3	140
21Juli -20 Agustus	20	30	167	1	0	8	109
21Agustus -20 September	28	20	62	0	0	8	88
21September – 20 Oktober	37	6	164	1	0	10	85
21Oktober -20 Nopember	40	2	189	8	0	6	109
21 Nopember – 20 Desember	32	5	247	5	0	7	120

Sumber : HRD PT. Indo Everest Texindo Bandung (2017)

Keterangan :

I : Izin Tidak Masuk Kerja

PS : Pulang sebelum waktu kerja berakhir (jam kerja kurang dari 5 jam)

M : Tidak masuk kerja tanpa keterangan

IP : Pulang sebelum waktu kerja berakhir (jam kerja lebih dari 5 jam)

SCR : Scorsing

IKH : Izin Khusus

T : Cuti Tahunan

Pada uraian permasalahan diatas, maka diambil solusi yaitu Pengaruh Pemberdayaan Karyawan. Alasan memilih Pengaruh Pemberdayaan Karyawan adalah karena kinerja organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Pada masa lalu, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan atau bisa disebut juga dengan pembinaan sumber daya manusia, namun, cara pendekatan baru yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia tersebut sekarang ini sering disebut dengan Pemberdayaan Karyawan yang bersifat *bottom-up* (Wibowo, 2016). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi dan memberikan karyawan rasa bahwa mereka adalah aset untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, menciptakan komitmen dan rasa memiliki, memberikan kepercayaan dan meningkatkan efektifitas organisasi dan kesejahteraan karyawan (Ongori 2009 dalam Ukil, 2016)

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu cara yang paling efektif yang memungkinkan karyawan disetiap tingkat atau level jabatannya untuk bisa memanfaatkan kreatifitas dan kemampuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan kinerja organisasi. (Ukil, 2016). Pemberdayaan karyawan menggambarkan persepsi karyawan mengenai identitasnya atau kepentingannya dalam kelompok kerja. Pemberdayaan karyawan sering dianggap sebagai proses yang berorientasi, meskipun menjadi sistem motivasi atau

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

manajemen partisipatif (Ameer, 2014). Organisasi yang menjalankan pemberdayaan, maka akan tumbuh perasaan puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya, serta akan muncul perasaan bahwa mereka telah melakukan sesuatu yang berharga untuk perusahaannya dan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu yang pada awalnya tidak pernah percaya, akibatnya akan terjadi peningkatan kepuasan kerja, kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai. (Wibowo, 2016).

1.2 Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi dianggap faktor yang paling penting untuk menentukan perilaku karyawan di sebuah organisasi, perilaku inilah yang kemudian akan menumbuhkan loyalitas dan komitmennya terhadap organisasi, maka dari itu karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi akan memainkan peran yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi (Sohail et al., 2014). Hasil penelitian yang dilakukan di sebuah rumah sakit menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan menjadi masalah yang sangat penting, karena peran karyawan sangatlah penting dalam penyediaan layanan untuk pasien (Kaplan et al., 2012). Beberapa tahun lalu, ketergantungan karyawan terhadap perusahaan semakin melemah, sehingga mengakibatkan banyaknya absensi, *turnover* dalam beberapa perusahaan besar di Turkey, baik perusahaan jasa maupun manufaktur (Zehir et al., 2012).

Pemberdayaan merupakan elemen vital dalam lingkungan bisnis modern. Pemberdayaan memungkinkan bisnis menjadi lebih dekat dengan pelanggan, dapat memperbaiki pelayan pengiriman barang, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya memenangkan kompetisi, dan hal ini tidak akan pernah terwujud apabila suatu perusahaan belum tahu bagaimana cara memberdayakan karyawannya (Smith, 2000:5 dalam (Wibowo, 2016). Pemberdayaan sangat diperlukan oleh perusahaan karena, pertama, lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja karyawan di dalam organisasi. Kedua, karena karyawannya sendiri yang berubah.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka perlu dilakukannya penelitian terhadap “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Indo Everest Texindo

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran Pemberdayaan Karyawan pada PT. Indo Everesr Texindo
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Indo Everesr Texindo
3. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada PT. Indo Everesr Texindo
4. Adakah pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Indo Everesr Texindo
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi PT. Indo Everesr Texindo

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai :

1. Gambaran Pemberdayaan Karyawan pada PT. Indo Everest Texindo.
2. Gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Everest Texindo.
3. Gambaran komitmen organisasi pada PT. Indo Everest Texindo.
4. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Everest Texindo.
5. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indo Everest Texindo.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil penelitian diharapkan mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada komitmen organisasi, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia.

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu memberikan masukan untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap komitmen organisasi
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan masukan positif bagi perusahaan tekstil dalam pemberdayaan sumber daya manusia sebagai upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap komitmen organisasi.