

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Sumber daya yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencanan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan,2012).

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia akan terlihat pada keberhasilan mendapatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Dengan memberikan perhatian yang penuh kepada karyawan dapat membuat karyawan percaya pada perusahaan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap

karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Moorhead dan Griffin, 2013). Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti kepuasan kerja, *work-family conflict*, keterlibatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan budaya organisasi. Pemimpin yang selalu bersikap adil terhadap karyawannya membuat karyawan memiliki banyak keuntungan bekerja diperusahaan

karena itu karyawan akan merasa puas dalam kerja, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada diri karyawan. *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasi, semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan membuat komitmen organisasi semakin tinggi, karyawan akan lebih memperhatikan pekerjaan dikantor dan mengurangi perhatian bersama keluarga karena karyawan merasa rugi jika keluar dari perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan dapat membuat keterlibatan kerja yang baik dalam bekerja, maka keterlibatan kerja yang baik akan membuat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan meningkat. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi, perusahaan yang menjamin keselamatan dan kesehatan karyawannya akan membuat karyawan lebih berkomitmen dalam organisasi. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seorang karyawan yang merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula tercipta kesepakatan yang tinggi antar karyawan mengenai apa yang diyakini organisasi sehingga terbentuk suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Keterlibatan kerja karyawan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan tergantung kepada tingkat sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan dengan baik. Keterlibatan kerja adalah sebagai derajat seseorang, secara psikologis mengartikan dirinya dengan

pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri (Umam, 2010). Perusahaan dapat melibatkan keterlibatan karyawan dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan karyawan. Program tersebut dapat mencakup berbagai keahlian yang berkaitan dengan melakukan tugas, mengambil keputusan pemecahan masalah, dan memahami bagaimana operasi bisnis. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah.

Kepuasan kerja pada prinsipnya bersifat pribadi atau individual. Artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya cukup luas (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, tingkat ketidakhadiran meningkat, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslim mempunyai fungsi tidak hanya mengatur segi ibadah saja melainkan juga mengatur masalah umat dalam hal yang berkenaan dengan kerja atau ekonomi. Kehidupan manusia tidak lepas dari lingkungan agama sehingga ilmu yang dihasilkan merupakan hasil dari pembelajaran dalam agama islam (Sarjuni, 2012). Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya komitmen pada diri karyawan. Seperti firman Allah SWT dalam surat Fushshilat ayat 30, yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu." (QS. Fussilat [41]: 30).

Dari penjelasan ayat diatas bahwasanya dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk

tetap komitmen secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, Penulis akan melakukan penelitian di Kalindoland Group dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Keterlibatan Kerja sebagai Faktor Mediator serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja karyawan Kalindoland Group?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Kalindoland Group?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Kalindoland Group?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Kalindoland Group?
5. Apakah keterlibatan kerja dapat menjadi model yang memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kalindoland Group?

6. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja pada Kalindoland Group menurut sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja pada Kalindoland Group.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kalindoland Group.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada Kalindoland Group.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kalindoland Group.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh keterlibatan kerja yang dapat dijadikan model yang memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kalindoland Group.
6. Untuk mengetahui dan memahami gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja pada Kalindoland Group menurut pandangan Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- Perkembangan ilmu pengetahuan

Memperkaya ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

- Referensi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

2. Manfaat Praktis

- Karyawan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi karyawan untuk dapat lebih berkomitmen dalam bekerja.

- Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi perusahaan untuk mengutamakan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sehingga dapat menghasilkan rasa komitmen dalam berorganisasi diperusahaan kedepannya.