

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, seperti kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang terbukti mampu merubah dunia menjadi lebih terbuka akan persaingan ketat. Kondisi ini menyebabkan menurunnya persentase penggunaan tenaga kerja dalam perusahaan. Pradhanawati (2017) menyatakan pendapat dalam penelitiannya bahwa perusahaan banyak memanfaatkan berbagai alat produksi hasil teknologi tinggi seperti mesin-mesin produksi, komputer dan mekanisme lainnya yang menyebabkan pergeseran fungsi tenaga kerja dalam operasionalisasi perusahaan. Namun teknologi secanggih apapun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu sumber daya manusia menurut Syamsuddinnor (2014) adalah salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Kinerja SDM yang baik dan unggul dapat memberikan

kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi dengan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. Sementara, Lewa dan Subowo (2005 dalam Wiratama dkk., 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Gupta *et al.* (2013 dalam Udayana, 2015) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga sangat diperlukan karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah keterlibatan kerja. Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian oleh (Logahan dan Aesaria, 2014; Azahra, 2016; Putri, 2017) dengan hasil bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, banyak organisasi yang tidak menyadari pentingnya memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam organisasi. Sethi (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja.

Menurut Robbins & Judge (2013) keterlibatan kerja adalah tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting.

Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu (Sexena, 2015). Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Maslow, 2010). Keterlibatan kerja perlu menjadi perhatian organisasi karena karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan senang bekerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja, hal ini akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan menyenangkan yang akan membawa dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Putri (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional akan bekerja lebih produktif dan

memberikan usaha yang lebih tinggi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi. Adiftya (2014) mengungkapkan bahwa semakin rendahnya tingkat komitmen karyawan maka akan semakin rendah usaha karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2012) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dalam literatur, banyak penelitian yang membuktikan bahwa keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Logahan dan Aesaria 2014; Kimbal dkk., 2015; Azzahra, 2016; Putri, 2017; Pradhanawati, 2017) Namun ada beberapa hasil riset yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan tidak dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja. Misalnya, Handoyo dkk. (2017) menyatakan bahwa untuk bisa meningkatkan kinerja seseorang maka perlu adanya sebuah komitmen. Pendapat yang sama juga ditunjukkan oleh Wijaya (2013).

Hasil penelitian diatas menunjukkan adanya ketidak konsistenan hasil penelitian. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini dimulai dari adanya masalah perbedaan hasil penelitian mengenai komitmen organisasi yang memediasi hubungan variabel keterlibatan kerja dengan variabel kinerja

karyawan. Oleh karena itu berdasarkan gap riset tersebut tujuan dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi apakah keterlibatan kerja seorang karyawan terhadap kinerjanya dapat dimediasi oleh komitmen organisasional dengan mengajukan judul penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional”. Penelitian direncanakan akan dilakukan di BMT Marhamah.

BMT Marhamah merupakan lembaga keuangan syariah yang terdapat di 4 Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah, yaitu Kabupaten Wonosobo, Puworejo, Temanggung, dan Banjarnegara. Sebagai sebuah lembaga keuangan Islam, keberadaannya diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh umat Islam untuk dapat meningkatkan taraf hidupnya melalui jasa perbankan yang disediakan. BMT sebagai penggerak sektor ekonomi riil memiliki harapan besar untuk berkembang dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat/nasabah jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan serta pengelolaan organisasi/SDM yang baik. Penelitian ini memfokuskan pada aspek kinerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Dengan mengetahui pengaruh ketiga aspek tersebut, maka diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen BMT Marhamah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis memaparkan permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya ;

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1. Mengidentifikasi pengaruh secara langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

D. Manfaat

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Teoritis.

Bagi dunia pendidikan, penelitian ini merupakan sumbangan ilmu pengetahuan yang diharapkan bisa menjadi sumber informasi serta sebagai bahan masukan dalam hal pengembangan teori kinerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi peneliti.

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan

b. Bagi perusahaan.

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan positif dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kinerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional.