

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai alasan awal mengapa penelitian ini dilakukan. Dimulai dengan latar belakang yang membahas peranan komitmen bagi perusahaan-perusahaan dan alasan mengapa dipilihnya dua variabel yang menjadi prediktor komitmen organisasional, identifikasi masalah yang menyingkapkan pokok permasalahan yang muncul dalam penelitian, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan-perusahaan yang berhasil di dunia merupakan perusahaan-perusahaan yang berhasil dalam membangun komitmen organisasional para karyawannya, terutama terhadap para karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini terjadi pada para pekerja di Jepang, dimana komitmen membawa perbedaan kepada kesuksesan ekonomi perusahaan (Camp, 1993). Tanpa adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi, para karyawan akan memberikan *outcomes* negatif terhadap perusahaan (Begley *et al.*, 1993: 552). Tentu situasi ini akan memberikan dampak buruk bagi kinerja dan efektivitas perusahaan. Sebaliknya, dengan membangun komitmen organisasional pada para karyawannya, perusahaan akan terhindar dari serangkaian masalah hubungan ketenagakerjaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memengaruhi faktor-faktor yang sering menjadi permasalahan organisasi, seperti ketidakhadiran, *organizational*

citizenship, niat untuk mencari alternatif pekerjaan, niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan motivasi untuk hadir (Burton dalam Fiorito *et al.*, 2007; Colber *et al.* dalam Fiorito *et al.*; Mathieu *et al.* dalam Fiorito *et al.*; Morrow dalam Fiorito *et al.*; Quarles dalam Fiorito *et al.*; Wright dalam Fiorito *et al.*). Juga ditemukan bahwa komitmen organisasional meningkatkan kekebalan karyawan terhadap ancaman psikologis yang muncul oleh permasalahan (Lazarus *et al.* dalam Begley *et al.*, 1993: 552). Hal ini menunjukkan bahwa sangat pentingnya peranan komitmen organisasional, terutama sebagai jawaban atas banyak permasalahan organisasional.

Jikalau dulu komitmen karyawan kepada atasannya begitu kuat karena atasan pasti lebih tahu banyak, tetapi setelah mudahnya mengakses informasi, hal ini bukan jaminan yang pasti dimana bawahan pun sekarang memiliki kesempatan yang sama untuk mengetahui lebih banyak mengenai pekerjaan dan organisasinya (Kurnia, 2002: 3). Perusahaan yang hanya mengandalkan pemberian upah saja dalam membangun komitmen karyawannya segera menyadari bahwa hal itu kurang efektif. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional pun mengalami banyak perubahan yang menjadikannya tidak lagi ditentukan oleh hanya sedikit faktor, tetapi prediktornya menjadi lebih beragam, beberapa di antaranya ialah ekspektasi, tantangan, konflik, *volitional*, tindakan *irrevocable*, masa jabatan, dan *sunk cost* (Reichers, 1986: 513).

Berfokus pada faktor-faktor yang mungkin menjadi prediktor yang kuat bagi komitmen organisasional, maka penelitian ini akan dibatasi hanya dengan menggunakan dua prediktor komitmen organisasional saja, yakni keterlibatan dan kepuasan kerja. Dilihat dari banyaknya penelitian secara terpisah mengenai kedua faktor ini (misalnya, Blau *et al.*, 1989; Carmeli, 2005; Cross *et al.*, 2006; & Duserick *et al.*, 2007), keterlibatan dan kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Keterlibatan kerja diteliti sebagai prediktor komitmen organisasional juga didasarkan pada banyaknya penelitian yang meneliti hubungan antara

keterlibatan kerja dan komitmen organisasional (misalnya, Hafer *et al.*, 2006; Knoop, 1996). Menjelaskan bahwa hubungan ini mulai menarik perhatian para peneliti sebagai sesuatu yang penting bagi perusahaan.

Pentingnya keterlibatan kerja dapat dijelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai mengenai kebaikan atau pentingnya suatu pekerjaan dalam manfaatnya bagi seseorang (Lohdahl *et al.* dalam Mishra *et al.*, 2005: 7). Tanpa orang menyadari bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai kebaikan dan manfaat, khususnya bagi dirinya, maka orang tersebut sulit untuk memperhatikan dan peduli terhadap pekerjaan mereka. Namun demikian, jika orang-orang yang memiliki keterlibatan kerja tinggi sungguh-sungguh memperhatikan dan peduli terhadap pekerjaan mereka (Kanungo dalam Chughtai, 2008: 169).

Sementara itu, kekuatan kepuasan kerja sebagai prediktor komitmen organisasional ialah kesamaan dalam hal sikap, yakni sikap karyawan terhadap pekerjaan mempengaruhi sikap karyawan terhadap perusahaan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan ini tercermin dalam kepuasan kerja, dan komitmen organisasional inilah yang menggambarkan sikap karyawan terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Khan (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional juga merupakan hasil dari kepuasan kerja, dimana komitmen organisasional yang dihasilkan akan menciptakan kecenderungan karyawan untuk menghadapi permasalahan organisasional.

Dalam usaha untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui seberapa besar dampak keterlibatan dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional, maka komitmen organisasional diterjemahkan dalam tiga komponen model Allen dan Meyer (1990), yakni komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif. Dengan diterjemahkannya komitmen organisasional ke dalam komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif

akan membuat penelitian ini lebih kaya dalam pengertian, kerana masing-masing komitmen memiliki pengertian yang lebih spesifik dan mendalam.

Bertolak belakang dari pentingnya komitmen organisasional dan bagaimana peranan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan dalam mempengaruhi komitmen organisasional, maka penulis menyusun skripsi dengan judul *"Pengaruh Keterlibatan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional: Sebuah Studi Kasus pada PT. LAPI Laboratories"*

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pentingnya pengaruh keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam perusahaan, serta melihat keterlibatan dan kepuasan kerja sebagai salah satu kekuatan vital untuk membangun komitmen organisasional para karyawan PT. LAPI Laboratories, maka pokok permasalahan yang akan diteliti ialah mengenai bagaimana:

1. tingkat kepuasan kerja para karyawan PT. LAPI Laboratories?
2. tingkat keterlibatan kerja para karyawan PT. LAPI Laboratories?
3. tingkat komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif para karyawan PT. LAPI Laboratories?
4. pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (afektif, kontinuans, dan normatif) para karyawan di PT. LAPI Laboratories?
5. pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional (afektif, kontinuans, dan normatif) para karyawan pada PT. LAPI Laboratories?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang relevan dengan topik yang diangkat peneliti, guna keperluan pembuatan skripsi sebagai salah satu persyaratan kelulusan yang harus dipenuhi sebagai Sarjana Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. tingkat kepuasan kerja para karyawan PT. LAPI Laboratories.
2. tingkat keterlibatan kerja para karyawan PT. LAPI Laboratories.
3. tingkat komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif para karyawan PT. LAPI Laboratories.
4. pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif para karyawan di PT. LAPI Laboratories.
5. pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif para karyawan di PT. LAPI Laboratories.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan bermanfaat bagi para praktisi bisnis, khususnya pihak manajemen PT. LAPI Laboratories serta para akademisi dan peneliti. Bagi para praktisi bisnis, melalui penelitian ini para praktisi bisnis dapat mengetahui seberapa besar tingkat komitmen organisasional, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja, serta mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional para karyawan PT. LAPI Laboratories. Bagi para akademisi, penulis berharap melalui penelitian ini para akademisi dapat mengetahui seberapa besar peranan keterlibatan dan kepuasan kerja

sebagai prediktor komitmen organisasional dalam suatu organisasi. Terakhir bagi peneliti, dengan melakukan penelitian ini, peneliti memperoleh pelajaran yang berharga tentang bagaimana melakukan suatu riset dan memiliki gambaran yang jelas bagaimana keterkaitan antara komitmen organisasional, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, serta memiliki kepercayaan yang tinggi untuk mengaplikasikan hasil riset ini ketika memasuki dunia usaha di masa mendatang.

1.5 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu 9 bulan, yakni dimulai pada bulan Agustus 2007 dan selesai pada bulan April 2008. Tempat penelitian adalah PT. LAPI Laboratories yang berlokasi di Jl. Gedong Panjang 32, Jakarta Barat - 11240.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut:

- Bab 1 Pendahuluan yang mengulas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, kegunaan, waktu dan lokasi penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.
- Bab 2 Tinjauan pustaka yang berisi landasan teori tentang komitmen organisasional, keterlibatan, kepuasan kerja, hubungan antarvariabel, serta hipotesis dan model penelitian.
- Bab 3 Metoda penelitian yang terdiri atas objek dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional, dan prosedur analisis data.

- Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri atas sejarah umum perusahaan, karakteristik responden, hasil pengujian *outliers*, validitas, reliabilitas, hipotesis, model hasil penelitian, dan berbagai pembahasannya.
- Bab 5 Penutup yang terdiri atas simpulan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran bagi perusahaan dan penelitian yang akan datang.