

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Fenomena kepuasan kerja merupakan fenomena yang layak diperhatikan karena kepuasan mempengaruhi kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian Listianto dan Setiaji (2008) bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan. Tidak semua karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja menurut pendapat Locke (1969) dalam Carmeli dan Anat Freund (2004) merupakan sebuah bentuk reaksi secara emosional atas sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Kepuasan kerja karyawan terjadi ketika semua tuntutan karyawan atas pekerjaan terpenuhi. Untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurut Carmeli dan Freund (2004) harus memperhatikan komitmen kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih rendah, sehingga akhirnya karyawan lebih cepat puas dibandingkan karyawan dengan komitmen kerja yang lebih rendah.

Sedangkan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah keterlibatan kerja (*job involvement*). Hal ini sebagaimana di pendapat Hirschfeld dan Field (2000) dalam Hafer dan Martin (2006) bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja tinggi menyebabkan karyawan memiliki keseriusan yang lebih tinggi selama bekerja. Konsentrasi yang kuat pada pekerjaan menggambarkan tingginya komitmen karyawan pada pekerjaan yang ditangani.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari keluarnya karyawan (Mahdi, *et al.*, 2012). Meskipun tidak semua karyawan

yang mengundurkan diri adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah namun ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi.

PT Muncul Mekar adalah perusahaan distributor dengan jumlah karyawan keseluruhan adalah sebanyak 110 karyawan di luar manajer. PT Muncul Mekar menghadapi fenomena pengunduran diri pada karyawan bagian operasional tahun 2013. Selama Januari 2013 - Agustus 2013 terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar kerja. Data Karyawan yang Keluar dari Bagian Operasional di PT Muncul Mekar Surabaya sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Data Karyawan yang mengundurkan diri dari Bagian Operasional  
Di PT Muncul Mekar Surabaya

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan tiap departemen /fungsi
1	Triwulan 1	4	Pemasaran (3) dan pengiriman (1)
2	Triwulan 2	5	Pembukuan (1), Pengiriman (1), Pemasaran (3)
3	Triwulan 3	9	Keuangan (2), Pemasaran (3), Pengiriman (4)

Sumber: PT Muncul Mekar Surabaya, 2013

Selama sembilan bulan yaitu Januari – September 2013 terdapat 18 karyawan keluar dari pekerjaan. Jika dilihat per triwulan, diketahui terdapat kecenderungan kenaikan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaan. Jumlah karyawan yang keluar di satu sisi merugikan perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru, belum lagi terhambatnya operasional perusahaan karena kekuarangan karyawan. Fenomena pengunduran diri karyawan bagian operasional ini merupakan gambaran adanya kepuasan kerja yang rendah.

Gambaran pengunduran diri karyawan sebagaimana ditunjukkan dari Tabel 1.1. di atas untuk menjelaskan bahwa di PT Muncul Mekar Surabaya masih terdapat fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan terutama untuk karyawan yang keluar dari pekerjaan. pengunduran diri karyawan tersebut hanya diposisikan sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang menunjukkan tinggi rendahnya komitmen pada pekerjaan karyawan di PT Muncul Mekar Surabaya adalah kesediaan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja normal guna mengejar target pekerjaan. Kebijakan di PT Muncul Mekar Surabaya dengan hari kerja antara Senin – Sabtu, sehingga untuk karyawan yang bekerja pada hari minggu dianggap lembur. Ketika pekerjaan di perusahaan menumpuk, tidak menutup kemungkinan karyawan diminta untuk lembur pada hari minggu. Data selama tiga triwulan di tahun 2013 mengenai absensi karyawan kerja lembur bisa ditunjukkan Tabel 1.2.

Tabel 1.2.

Jumlah karyawan absen jam lembur  
Di PT. Muncul Mekar Surabaya

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Absen Lembur</b>
1	Triwulan 1	15
2	Triwulan 2	19
3	Triwulan 3	24

Sumber: PT Muncul Mekar Surabaya, 2013

Jumlah karyawan yang absen pada triwulan 1 juga ditemukan melakukan absen di triwulan 2 maupun triwulan 3. Namun perhitungan jumlah absensi karyawan sebagaimana ditunjukkan Tabel 1.2. adalah jumlah karyawan yang absen pada tiap triwulan dan tiap triwulan maksimal terdapat 12 kali lembur karena setiap triwulan rata-rata adalah 12 minggu. Meskipun demikian, informasi yang ditekankan dari Tabel 1.2 adalah terjadinya kecenderungan jumlah absensi yang meningkat pada jam lembur yang ditetapkan perusahaan. Hal ini berarti terdapat kecenderungan semakin lemahnya komitmen pada pekerjaan karyawan dan setidaknya pada karyawan yang absen pada jam lembur tersebut.

Jika dipadukan antara fenomena pengunduran diri karyawan (gambar kepuasan kerja) dan absensi karyawan (gambaran rendahnya komitmen pada pekerjaan), maka terlihat hubungan antara komitmen pada pekerjaan karyawan diikuti dengan semakin tingginya pengunduran diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis Pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen kerja pada PT Muncul Mekar di Surabaya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian yang menjelaskan fenomena kepuasan kerja, komitmen pada pekerjaan, dan keterlibatan pekerjaan di PT Muncul Mekar Surabaya, maka masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT Muncul Mekar Surabaya?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muncul Mekar Surabaya?
3. Apakah komitmen kerja mampu memediasi (menguatkan) pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muncul Mekar Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap komitmen kerja karyawan di PT Muncul Mekar Surabaya.
2. Menjelaskan pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muncul Mekar Surabaya.
3. Menjelaskan kemampuan mediasi komitmen kerja atas pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muncul Mekar Surabaya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka manfaat yang ingin dicapai dari penelitian terbagi menjadi dua macam manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh keterlibatan pekerjaan dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja.

## 2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah memberikan masukan kepada manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagaimana dideskripsikan berikut:

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang permasalahan yang berisi gagasan mengenai variabel penelitian yang digunakan dan alasan memilih objek yang diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai kajian teori mengenai keterlibatan pekerjaan, komitmen kerja, dan kepuasan kerja, hubungan antar variabel, model konseptual dan hipotesis.

#### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, skala pengukuran variabel, alat dan metode pengumpulan data, populasi,

sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas dan kecocokan model struktural.

#### **BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi gambaran umum obyek penelitian, profil responden, pengujian data, statistik dekriptif, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

#### **BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dari analisis data penelitian yang dilakukan serta saran-saran berdasarkan masalah yang ditemukan.