

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi suatu kunci dalam mengapai misi perusahaan. Sumber daya manusia ialah aset atau harta yang paling bernilai dan berperan penting yang dipunyai oleh suatu kelompok badan-badan, sebab kesuksesan badan-badan sangat berpengaruh terhadap faktor-faktor manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang dipakai pada kegiatan suatu industri, dapat membantu suatu industri mencapai tujuan dengan efisien dan efektif untuk menegakkan kelangsungan hidup perusahaan dan berupaya bersaing terhadap perusahaan berbeda (Ardana, 2012: 3).

Tuntutan akan perkembangan sumber daya manusia dipengaruhi oleh perkembangan teknologi serta perdagangan yang membutuhkan profesionalisme serta karakteristik tenaga kerja manusia berkualitas dan sungguh banyak dicari oleh perusahaan. Supaya harapan serta misi dari perusahaan berhasil tergapai perusahaan harus bisa menjaga pegawai yang mempunyai kemampuan aktivitas bagus dan berkualitas (Noe, 2010: 5).

Saat ini perusahaan menghadapi tantangan agar dapat menaikan komitmen organisasional dalam menjaga karyawan dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan peningkatan komitmen organisasional karyawan dalam perusahaan. Komitmen organisasional merupakan kehendak karyawan supaya dapat melindungi keanggotaannya dalam perusahaan

serta bersedia melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai misi perusahaan. Dengan munculnya komitmen organisasional dalam karyawan dapat memberikan motivasi yang dapat membantu karyawan agar lebih berkewajiban kepada visi dan misinya. Pegawai yang punya komitmen organisasional akan memberikan dukungan lebih terhadap perusahaan dan memperoleh rasa nyaman untuk rajin bekerja di perusahaan (Robbins & Judge, 2010: 69).

Pentingnya komitmen organisasional dalam mencapai tujuan semakin mendorong perusahaan untuk memajukan komitmen organisasional. Beberapa cara yang dilaksanakan perusahaan agar meningkatkan komitmen organisasional dengan memberdayakan karyawan, memberikan pelatihan terhadap karyawan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta keadilan organisasi dalam perusahaan (Saputra & Wibawa, 2018: 3224).

Kepuasan kerja ialah sikap seorang pegawai terhadap aktivitas yang diberikan. Apabila seorang pegawai mempunyai tahap kebahagiaan yang baik pada kegiatannya, lalu pegawai akan terbilang mempunyai kreativitas usaha yang tinggi. Seandainya jika tahap kebahagiaan pegawai yang buruk pada kegiatannya, maka pegawai tersebut berkemungkinan tinggi mempunyai kreativitas yang rendah pada kegiatannya yang akan menyebabkan pegawai tersebut tidak memiliki komitmen (Robbins & Judge, 2010: 107).

Keadilan organisasi merupakan persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang merupakan persepsi tentang bagaimana keputusan yang dikaitkan dengan distribusi hasil dan keadilan yang dirasakan orang itu sendiri (Greenberg, 2010: 201). Keadilan organisasional memperlihatkan sejauh mana pegawai

memandang dengan cara apa mereka diperlakukan ditempat kerja secara adil (Kreitner & Kinicki, 2010: 221).

Pemberdayaan bagaikan prosedur untuk mengubah manusia agar lebih sanggup serta lebih berkeahlian untuk dapat mengatasi masalahnya sendiri dengan menggunakan upaya menyerahkan kewenangan dan kepercayaan kepada pegawai tersebut sehingga menimbulkan tanggung jawab (Wibowo, 2012: 409). Pemberdayaan pegawai berguna buat dilaksanakan akibat pada pemberdayaan pegawai bisa melangsungkan pegawai agar lebih berkontribusi pada misi organisasi yang mendekati komitmen organisasional (Diputri & Rahyuda, 2016: 252).

PT Avava Duta Indonesia merupakan perusahaan disektor jasa *security* di Kota Batam. PT Avava Duta Indonesia memiliki karyawan dengan jumlah sebanyak 178 orang. Karyawan didalam perusahaan tersebut ada yang melakukan pekerjaan di bagian kantor serta ada di bagian lapangan. Dalam melakukan pekerjaan di PT Avava Duta Indonesia diperoleh beberapa permasalahan yang muncul terkait dengan upaya keadilan organisasi, kepuasan kerja, pemberdayaan pegawai serta komitmen organisasional.

Permasalahan terkait dengan kepuasan kerja adalah masih ada pegawai yang sadar akan ketidakpuasan karena penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dibandingkan dengan tekanan serta beban kerja yang dikerjakan. Selain itu, karyawan sering tidak puas karena kurangnya kemajuan dan pertumbuhan dalam perusahaan. Dari sisi perusahaan juga tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawannya seperti perusahaan kurang memperhatikan prestasi pegawai serta

tidak memberikan pengakuan kepada pegawai. Target kerja yang banyak dan tekanan dari atasan mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan akan cenderung tidak memberikan kontribusi bagi perusahaan dan menjadi mudah menyerah atau akan meninggalkan perusahaan.

Permasalahan terkait dengan keadilan organisasional adalah perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai dalam perusahaan. Perusahaan tidak memperlakukan karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan adil sehingga muncul rasa kecemburuan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Ketidakadilan yang diterima karyawan akan ditanggapi dengan menunjukkan anggapan kurang baik pada bentuk sikap, emosi serta kelakuan buruk sehingga akan menurunkan kinerja dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan terkait dengan pemberdayaan karyawan adalah sedikitnya tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan atasan menyebabkan hasil kerja yang buruk. Beberapa karyawan masih belum menguasai kompetensi kerja dan kurang mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan yang terjadi. Selain itu, kurangnya pelatihan dari perusahaan dan instruksi yang mendorong dari atasan menyebabkan karyawan tidak bisa memberikan saran dan ide kreatif yang dapat membantu persaingan perusahaan.

Hanaysha (2016: 298) "*Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment*" menyatakan bahwa hasil pengkajian yang dilakukan didapat bahwa pemberdayaan karyawan,

kerja sama tim serta pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berlandaskan latar belakang diatas mengenai pentingnya komitmen organisasional dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Avava Duta Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Pada uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi perkara-perkara pada riset ini yaitu:

1. Pegawai merasa kurang sesuai terhadap penghargaan dari perusahaan dibandingkan dengan tekanan serta beban kerja yang dikerjakan.
2. Karyawan sering tidak puas karena kurangnya kemajuan dan pertumbuhan dalam perusahaan.
3. Perusahaan kurang memperhatikan prestasi karyawan dan tidak memberikan pengakuan kepada karyawan.
4. Perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai dalam perusahaan.
5. Perusahaan tidak memperlakukan karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan adil sehingga muncul rasa kecemburuan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.
6. Kurangnya tanggung jawab pegawai atas tugas yang diserahkan atasan sehingga menyebabkan hasil kerja yang buruk.

7. Beberapa karyawan masih belum menguasai kompetensi kerja dan kurang mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan yang terjadi.
8. Kurangnya pelatihan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan tidak bisa memberikan saran dan ide kreatif yang dapat membantu persaingan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pada riset ini dibuat pembatasan masalah disebabkan keterbatasan waktu, materi dan cakupan ruang riset yang sangat luas, untuk itu peneliti membatasi permasalahan pokok yaitu:

1. Tiga variabel independen yang terpakai pada riset ini yakni:
Kepuasan Kerja (X_1), Keadilan Organisasional (X_2), dan Pemberdayaan Karyawan (X_3).
2. Satu variabel dependen yang terdapat pada riset ini yakni: Komitmen Organisasional (Y) di PT Avava Duta Indonesia.
3. Responden dari penelitian ini merupakan pegawai PT Avava Duta Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, bahwa perumusan masalah pada riset ini yakni:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia?

3. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia?
4. Apakah kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan penjelasan sebelumnya, bahwa misi pada riset yakni:

1. Untuk memahami pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
2. Untuk memahami pengaruh keadilan organisasional secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
3. Untuk memahami pengaruh pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
4. Untuk memahami pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Pengkajian teori ini boleh digunakan menjadi materi referensi serta nasehat kepada manajemen demi mewujudkan serta memastikan perusahaan mengenai pentingnya sumber daya manusia bagi operasional perusahaan. Disamping itu,

manajemen harus mampu memperhatikan kepuasan pegawai serta memberikan perlakuan adil serta pelatihan dan pemberdayaan kepada karyawan sehingga karyawan dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien.

1.6.2 Aspek Praktis

Pengkajian teori ini boleh dilakukan menjadi arahan untuk mencapai target bersama dan berguna:

1. Untuk Perusahaan

Riset ini dapat berguna terhadap perusahaan untuk mengapai tujuan serta menyusun strategi dalam manajemen sumber daya, karena dengan adanya kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan pegawai maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai yang bekerja di perusahaan ini.

2. Untuk Universitas Putera Batam.

Diharapkan riset ini bisa bermanfaat dan juga berguna menjadi materi referensi serta dokumen akademik yang bermanfaat agar bisa dijadikan sebagai acuan pada civitas akademik serta bisa dikembangkan menjadi sumber referensi untuk riset berikutnya.