

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini organisasi dituntut untuk lebih efisien dan efektif dalam setiap pengelolaannya supaya tetap bertahan dalam persaingan yang sangat ketat. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi perlu didukung oleh beberapa aspek baik dari segi internal maupun eksternal. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keunggulan dan profesional sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Salah satu sikap yang harus dikembangkan oleh organisasi adalah komitmen karyawan. Hal ini merupakan aspek penting dari keberhasilan organisasi karena karyawan yang terlibat akan menghabiskan lebih banyak waktu dan selalu berupaya dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mardikaningsih, 2021).

Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan cenderung memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memang sangat penting dan strategis untuk kepentingan organisasi dan karyawan (Sakeru, Hermawan & Triyonggo, 2019). Komitmen organisasi dapat tercipta jika seseorang dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi tersebut.

Pada dasarnya SDM yang bekerja di organisasi menjadi salah satu penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan orang-orang yang menjadi staff atau bagian dalam sebuah

organisasi yang mengoperasikan segala jenis kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Mardiana, 2022). Upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi tidak terlepas dari pemberdayaan karyawan yang diterapkan oleh organisasi (Rizaldi, 2021).

Pemberdayaan karyawan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan dalam mengambil keputusan di dalam sebuah organisasi (Widiyastuti, 2021). Pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan sendiri dilakukan dengan cara memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan tinggi untuk dapat menyampaikan dan mempraktikkan ide-ide terbaiknya ke dalam organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mempengaruhi hasil dari pekerjaan mereka, maka akan muncul rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya (Dewi, 2020). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra dan Wibawa (2019) serta Desniari dan Dewi (2020) menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Selain pemberdayaan karyawan, persepsi dukungan organisasi juga memiliki peran terhadap penguatan komitmen organisasi. Persepsi dukungan organisasi merupakan pandangan karyawan bagaimana mereka merasa bahwa dirinya aman, nyaman dan merasakan dukungan dari organisasinya (Mardikaningsih, 2021). Konsep ini di populerkan oleh Eisenberger (1986) yang mendefinisikan persepsi dukungan organisasional atau *Perceived Organizational Support/POS* sebagai keyakinan karyawan

mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi karyawan dan sangat peduli terhadap kesejahteraan hidup mereka. Dukungan yang dirasakan akan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, karyawan yang bekerja untuk organisasi akan memiliki pemahaman lanjutan mengenai persepsi apakah organisasi mendukung mereka atau tidak, dan inilah yang dinamakan konsep *perceived organizational support*.

Karyawan yang memperoleh dukungan dari organisasi cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain dan tidak menerima tawaran dari organisasi lain. Dukungan organisasi menjadi sangat penting bagi perilaku karyawan, dukungan tersebut dapat berupa perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya berupa sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan komitmen organisasional. Dapat dikatakan bahwa dukungan sebagai bentuk sarana pengembangan yang dilakukan organisasi kepada karyawannya (Purnama, 2020). Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian kompensasi dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas yang baik. Adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga akan membuat karyawan merasa bertanggung jawab secara penuh dan peduli terhadap organisasinya untuk pencapaian tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Darupaksi (2020), Desniari dan Dewi (2020) menyatakan bahwa dukungan

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Aspek lainnya yang turut mendukung komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu cerminan perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya sendiri, yang merupakan interaksi antara mereka yang berkepentingan dengan lingkungan kerjanya (Andi, Sudarno dan Nyoto, 2019). Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai ketika semua harapan dapat dipenuhi selama menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini berarti organisasi berperan penting dalam memenuhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan akan berpandangan positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi penting bagi suatu organisasi karena karyawan yang puas akan menunjukkan sikap yang baik serta berkualitas tinggi dan lebih berkomitmen kepada organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya tentu akan memiliki semangat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan karyawan yang akan menjadi lebih produktif, giat dan bertanggung jawab secara penuh. Penelitian Saputra & Wibawa (2019), Lambert (2019), serta Soomro dan Shah (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja maka cenderung akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya

akan mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasinya, hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya (Halim, 2020). Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika dirinya merasa puas dengan pekerjaan, intensif, rekan kerja dan juga tunjangan yang diberikan oleh organisasi. Kepuasan kerja akan memberikan efek positif terhadap komitmen organisasi karena jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan bertahan dalam organisasi, tidak mungkin karyawan akan pergi meninggalkan organisasinya.

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi untuk berkembang dan mencapai tujuannya. Organisasi yang dapat memberdayakan karyawannya secara tepat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Kepuasan karyawan yang tinggi akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan, sehingga begitu penting untuk organisasi yang sedang berupaya meningkatkan kepuasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Saidah dan Muhid, 2021). Penelitian Parasidani dan Putra (2019), Harahap dan Prasetia (2021) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, Semakin baik pemberdayaan karyawan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Menurut Widiyastuti (2021), dukungan organisasi merupakan pandangan karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dengan terpenuhinya kesejahteraan mereka maka akan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan besarnya dukungan organisasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Namun jika dukungan yang diberikan oleh organisasi kurang baik maka kepuasan karyawan akan buruk. Penelitian Savitri dan Komalasari (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dukungan yang diberikan dalam bentuk kepercayaan terhadap karyawan akan mampu meningkatkan rasa kepuasan dalam diri karyawan sehingga mereka akan terus berusaha mengembangkan perilaku positif dalam organisasi yang dapat mengangkat semangat kerja.

Dalam menimbulkan rasa kepuasan pada diri seorang karyawan, faktor pemberdayaan karyawan dan dukungan di dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh untuk membentuk hal tersebut. Pemberdayaan pada karyawan yang terjadi didalam organisasi akan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dalam penelitian yang dilakukan Savitri dan Komalasari (2021) pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi menjadi hal penting yang berdampak positif bagi kepuasan karyawan. Ketika pemberdayaan dan dukungan yang diberikan oleh

organisasi baik maka karyawan akan merasa nyaman dan puas dalam bekerja sehingga karyawan merasa bahwa organisasi telah memberikan kesejahteraan pada mereka (Muhid, 2021).

Dari beberapa uraian diatas penulis mengidentifikasi bahwa pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berperan penting dalam peningkatan komitmen organisasi. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Friadi, Musnadi dan Ismail (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian yang dilakukan Hidayanto dan Kurniawan (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, masih terdapat gap terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menarik untuk menjadi alasan dilakukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi masih sangat penting untuk dilakukan. Meskipun sudah banyak kajian empiris yang membahas mengenai komitmen organisasi namun masih terdapat gap antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sehubungan dengan uraian di atas dan adanya gap riset dari hasil peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam riset yang peneliti identifikasi adalah apakah pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, rumusan pertanyaan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan komitmen organisasi.
2. Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menguji dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka diperoleh manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis

Sebagai landasan untuk dapat mengembangkan pengetahuan yang lebih luas lagi tentang pengaruh pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.