

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman sekarang ini, dunia semakin canggih serta informasi dan komunikasi yang semakin maju telah mempengaruhi perekonomian di berbagai negara. Lembaga keuangan dalam kehidupan saat ini juga menjadi peran perekonomian dan wadah yang sangat penting dimana terdapat jasa dalam proses mengelola keuangan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dikarenakan sistem dalam pengelolaannya yang semakin berkembang dan harus melibatkan lembaga keuangan di dalamnya. Kondisi tersebut menuntut adanya persaingan yang semakin ketat antara lembaga keuangan atau perusahaan satu dengan yang lainnya. Maka dari itu perusahaan dituntut agar memiliki suatu keunggulan dalam menghadapi persaingan, namun tetap dengan cara yang baik dan sehat yaitu dalam hal kepercayaan, kualitas, produk, pelayanan, maupun sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Jika perusahaan mampu melakukan hal tersebut secara beriringan dengan baik serta memberikan hasil yang baik pula, maka dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan itu juga.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang memadai dapat menjadi pemicu perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Oleh karena itu, seharusnya karyawan selalu dilibatkan dalam setiap pekerjaan atau kegiatan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik, kepuasan kerja pada karyawan meningkat, sehingga karyawan juga akan bersemangat serta bekerja secara maksimal bahkan mungkin akan melakukan beberapa hal diluar tugasnya. Apabila karyawan yang sudah terlibat merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan selalu berkomitmen serta bertanggung jawab dalam segala hal untuk menjalankan pekerjaan atau kegiatan yang diberikan oleh perusahaan.

BPRS merupakan salah satu lembaga keuangan yang kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, ditujukan untuk dapat memberikan layanan perbankan secara tepat, mudah dan sederhana kepada masyarakat. PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera berdiri pada tanggal 3 Desember 2007 serta pada tanggal tersebut telah terbit surat Tanda Daftar Perusahaan (TDP) PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan No. 120116500446. PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nama publikasi “BANK MADINA SYARIAH” ini berada di Yogyakarta dengan tiga kantor di Daerah Istimewa Yogyakarta, antara lain di Pasar Beringharjo, di Cagunan Bantul, dan kantor Pusatnya terletak di Jl. Ringroad Selatan Dongkelan, Panggungharjo, Sewon-Bantul, Yogyakarta. Seperti selayaknya perusahaan pada umumnya, para karyawan dituntut untuk bersama-sama memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan atau nasabahnya. Selain itu, karyawan tentu memiliki beban kerja yang berat serta memiliki jam kerja yang cenderung tinggi, meskipun begitu para karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Tingginya komitmen karyawan di perusahaan ini dapat dipengaruhi karena seringnya mereka terlibat disetiap pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan berpikir bahwa mereka memiliki kontribusi yang tinggi di dalam perusahaan, komitmen yang tinggi pada karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera di tunjukkan dengan mendedikasikan hidupnya untuk perusahaan karena mereka merasa bertanggung jawab atas tercapai atau tidaknya sebuah tujuan dari perusahaan. Pada dasarnya, karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan maka akan memberikan usaha terbaiknya dalam segala hal untuk pekerjaan yang diterimanya. Untuk dapat memunculkan komitmen pada karyawan perusahaan harus memperhatikan banyak faktor, faktor yang diperhatikan antara lain ialah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi pada umumnya dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, dengan kata lain bahwa keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan akan memberikan dampak terhadap terciptanya komitmen organisasi. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara

psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan di dalam harga diri seorang karyawan (Teh & Sun, 2012). Keterlibatan pekerjaan mengacu pada bagaimana orang memandang pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan bagaimana pekerjaan dan kehidupan mereka diintegrasikan (Hirschfeld & Feild, 2000). Karyawan yang secara langsung terlibat ke dalam sebuah pekerjaan akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Keterlibatan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi ketika karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, di dalam diri maupun pekerjaannya ia akan benar-benar peduli dengan apa yang dikerjakan, sehingga karyawan akan menghabiskan waktu dengan pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan cepat terselesaikan lalu bisa mengerjakan tugas yang lainnya.

Senada dengan pemaparan di atas, pengaruh keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handoyo, Suddin, & Wardiningsih, 2017), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Liwun & Prabowo, 2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Rahardjo, 2017) yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh antara keterlibatan dan komitmen organisasi pada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang keterlibatan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga masih menarik untuk dilakukan penelitian dengan variabel tersebut.

Komitmen organisasi pada umumnya dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan kata lain kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu terciptanya komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan perpaduan antara lingkungan kerja dengan psikologis seseorang sehingga mengakibatkan seorang karyawan memiliki kepuasan dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan pada setiap individu berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut (Hasibuan, 2008) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang muncul dari dalam diri karyawan. Di lain sisi (Mathis & Jackson, 2008) mendefinisikan kepuasan merupakan sebuah keadaan positif yang dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Sesuai dengan pemaparan diatas hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi ini juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Huda, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Marinda, 2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan dua hasil penelitian di atas, peneliti menemukan penelitian milik (Mariyanti, 2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi masih simpang siur sehingga perlu dilakukan penelitian.

Dari penjelasan diatas yang membahas hubungan antara keterlibatan kerja (*job involvement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi (*organization commitment*) yang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan kerja dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah disampaikan diatas dapat ditarik kesimpulan, karyawan selalu dituntut untuk terlibat dalam pekerjaan. Namun, dalam hal ini karyawan tentu memiliki beban kerja yang berat serta memiliki jam kerja yang cenderung tinggi, sehingga dapat mempengaruhi emosional karyawan. Apabila sikap emosional karyawan ini dapat dikontrol dan mendapatkan dorongan yang baik maka karyawan akan memberikan timbal balik yang baik. Tingginya

komitmen karyawan di perusahaan ini dapat di pengaruhi karena seringnya mereka terlibat disetiap pekerjaan yang hasil pekejaannya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan.

1. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh *job satisfaction* karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diangkat diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel komitmen organisasi pada PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel *job satisfaction* terhadap variabel komitmen organisasi pada PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel keterlibatan kerja dan variabel *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi pada PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis :

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai landasan dalam penelitian selanjutnya secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat empiris :

- a. Bagi penulis : dapat menambah pengalaman, wawasan dan pemahaman penulis dibidang manajemen SDM terutama dalam konteks keterlibatan kerja (*job involvement*,) kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi (*organizational comitment*)
- b. Bagi akademisi : diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai keterlibatan kerja (*job involvement*,) kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi (*organizational comitment*)
- c. Bagi perusahaan : diharapkan obyek dari penelitian ini yaitu PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera agar dapat lebih meningkatkan lagi keterlibatan kerja karyawannya serta lebih memperhatikan kepuasan kerja di dalam diri setiap karyawannya agar nantinya dapat membuat para karyawan mampu lebih berkomitmen.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini meliputi 5 bab yang masing-masing di bagi dalam beberapa sub bab terkait.

Bab I Pendahuluan : bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian pada penelitian yang disusun ini.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori : bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dan. Selanjutnya, pada bab ini juga

menguraikan dan menjelaskan tinjauan pustaka serta kerangka teori yang di gunakan pada penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian : bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk penelitian ini. Sub bab yang berada di bab ini ialah jenis penelitian dan lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, sumber data, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan : bab ini berisi mengenai analisis deskripsi dari data, uji hipotesis penelitian, dan data dari hasil yang telah diteliti.

Bab V Kesimpulan dan Saran : bab ini berisi mengenai kesimpulan, saran dan keterbatasan peneliti . kesimpulan bab ini diperoleh dari kesimpulan pada bab sebelumnya.