

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi tumbuh begitu cepat. Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, seperti kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang terbukti mampu merubah dunia menjadi lebih terbuka akan persaingan ketat. Kondisi ini menyebabkan menurunnya persentase penggunaan tenaga kerja dalam organisasi.

Pawestri dan Pradhanawati (2017) menyatakan pendapat dalam penelitiannya bahwa perusahaan banyak memanfaatkan berbagai alat produksi hasil teknologi tinggi seperti mesin-mesin produksi, komputer dan mekanisme lainnya yang menyebabkan pergeseran fungsi tenaga kerja dalam operasionalisasi perusahaan.

Namun teknologi secanggih apapun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan yang lainnya melalui cara yang baik dan sehat dalam hal kualitas, produk, servis, biaya, maupun sumber daya manusia (SDM) yang professional. Jika perusahaan mampu melakukan hal tersebut secara beriringan dengan baik dan memberikan hasil yang baik, maka dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan (Meydiana, 2020).

Salah satu hal yang penting dari sebuah organisasi adalah sumber daya

manusia. Sumber daya manusia menurut Nanda dan Hidajat (2020) adalah salah satu komponen penggerak yang paling penting bagi kelancaran jalannya kegiatan suatu usaha, bahkan maju mundurnya suatu perusahaan akan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena kinerja anggota perusahaan secara tidak langsung terlibat dalam proses kemajuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2015) karyawan adalah sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi tujuan bisnis yang penting.

Kinerja karyawan menurut Edison (2016) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam (Meydiana, 2020) karyawan akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan kepadanya, jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka tugas yang dikerjakan akan selesai dengan tepat waktu dan memiliki hasil yang sempurna. Maka dari itu, kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kualitas yang dimiliki oleh sebuah perusahaan sehingga dapat menaikkan citra perusahaan.

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah keterlibatan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2016) keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri. Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi secara kuat dengan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, di dalam diri

maupun pekerjaannya akan benar-benar peduli dengan apa yang dikerjakan, sehingga akan menghabiskan waktu dengan pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan cepat terselesaikan lalu bisa mengerjakan tugas yang lainnya (Paryati, dkk, 2018).

Sethi (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja.

Keterlibatan kerja perlu menjadi perhatian organisasi karena karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan senang bekerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja, hal ini akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan menyenangkan yang akan membawa dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Akan tetapi, banyak organisasi yang tidak menyadari pentingnya memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam organisasi (Maharani, 2018).

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Liana (2020) menyatakan bahwa semakin rendahnya tingkat komitmen karyawan maka akan semakin rendah usaha karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Putri (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional akan bekerja lebih produktif dan memberikan usaha yang lebih tinggi sehingga dapat menguntungkan bagi

organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016) komitmen organisasi merupakan seorang karyawan yang memiliki tujuan dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari organisasi karena memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya serta bersedia untuk berkorban demi kepentingan organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tentang keterlibatan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi, terdapat gap penelitian tentang hasil yang didapatkan. Tabel berikut menjelaskan tentang perbedaan penelitian yang terjadi.

Tabel 1. 1. Gap Riset Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti (Tahun)	Hasil	Gap Riset
Erisman (2019) Pamuji (2019) Putri (2017)	Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja
Daulay (2019) Iskandar (2019)	Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	

Tabel di atas mengindikasikan perbedaan hasil penelitian atau gap penelitian yang terjadi antara Erisman (2019), Pamuji (2019), dan Putri (2017) dengan Daulay (2019) dan Iskandar (2019) di mana perbedaan penelitian terdapat pada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Erisman (2019), Pamuji (2019) dan Putri (2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pada penelitian Daulay (2019) dan Iskandar (2019) menunjukkan

bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 2. Gap Riset Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Peneliti (Tahun)	Hasil	Gap Riset
Maharani (2019) Meydiana (2020) Azzahra (2016) Handoyo, dkk (2017) Paryati (2016)	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
Wansaga, Oroh, & Sendow (2016) Saputra & Rahardjo (2017)	Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan	

Tabel di atas mengindikasikan perbedaan hasil penelitian atau gap penelitian yang terjadi antara Maharani (2019), Meydiana (2020), Azzahra (2016), Handoyo (2017), dan Paryati, dkk. (2016) dengan Wansaga, Oroh, & Sendow (2016), dan Saputra & Rahardjo (2017) di mana, perbedaan penelitian terdapat pada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Wansaga, Oroh, & Sendow (2016) menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh naik turunnya Keterlibatan Kerja. Meskipun seorang yang sudah terlibat dalam suatu pekerjaan atau mengambil bagian serta berpartisipasi belum tentu mereka akan menunjukkan kinerjanya sebagai seorang karyawan. Karena

kinerja bukan hanya diukur dengan faktor tersebut namun kinerja diukur dengan pencapaian. Keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan seorang yang ikut atau terlibat dalam suatu pekerjaan belum tentu menunjukkan kinerjanya. Ada karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi justru memiliki kinerja yang rendah dan sebaliknya.

Saputra & Rahardjo (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Namun, tidak ditemukan pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Serayu OPAK Yogyakarta adalah unit organisasi dari Kementerian PUPR bidang Direktorat Jendral Sumber Daya Air dengan wilayah kerja yang terdiri dari 14 Kabupaten/Kota yaitu; Cilacap, Banyumas, Purbalingga, Banjarnegara, Wonosobo, Temanggung, Magelang, Purworejo, Kebumen, Kota Yogyakarta, Sleman, Bantul, dan Gunung Kidul dan 12 Daerah Aliran Sungai (DAS) yaitu Donan, Serayu, Tipar, Ijo, Telomoyo, Luk Ulo, Wawar, Cokroyasan, Bogowonto, Serang, Progo, dan Opak. Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi penyusunan program, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung, dan tampungan air lainnya, irigasi, rawa, tambak, air tanah, air baku, serta pengelolaan *drainase* utama perkotaan. BBWS Serayu OPAK sebagai

lembaga negara yang bergerak di sektor perairan memiliki harapan untuk berkembang dan mampu merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidangnya jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan serta pengelolaan organisasi atau sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini memfokuskan pada aspek kinerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Dengan mengetahui pengaruh ketiga aspek tersebut, maka diharapkan dapat memberikan masukan kepada BBWS Serayu OPAK Yogyakarta dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan gap riset dan pemaparan di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi apakah keterlibatan kerja seorang karyawan terhadap kinerjanya dapat dimediasi oleh komitmen organisasional dengan mengajukan judul penelitian “ **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional** “ penelitian ini direncanakan akan dilakukan di Kementrian PUPR Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis memaparkan permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1. Mengidentifikasi pengaruh secara langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

D. Manfaat

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Teoritis

Bagi dunia pendidikan, penelitian ini merupakan sumbangan ilmu pengetahuan yang diharapkan bisa menjadi sumber informasi serta sebagai bahan masukan dalam hal pengembangan teori kinerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan positif

dan bahan pertimbangan bagi organisasi dalam melakukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kinerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional.