

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak dalam menjalankan kegiatan di organisasi. Organisasi merupakan tempat atau wadah individu-individu melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu strategi yang dilakukan organisasi atau lembaga untuk mencari keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerjanya yaitu melalui para karyawannya, sehingga lembaga harus memiliki kemampuan untuk mengelola perilaku dan prestasi dari seluruh karyawan. Karyawan merupakan bagian aset organisasi untuk menjalankan aktivitasnya dan menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan. Hal ini tentunya menjadikan organisasi dan karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan terwujudnya tujuan organisasi. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut memerlukan *job involvement* (keterlibatan kerja) karyawan sehingga muncul adanya rasa kepedulian, keterikatan dan bangga terhadap pekerjaannya serta menumbuhkan perilaku berkomitmen pada organisasi yang akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi.

Robbins (2008) mendefinisikan bahwa *job involvement* merupakan sejauh mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai

keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan benar – benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, *job involvement* timbul sebagai respon atau kontribusi terhadap pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan. Dengan kata lain, situasi lingkungan atau jenis pekerjaan akan mempengaruhi seseorang terlibat dalam pekerjaannya. *Job involvement* perlu menjadi perhatian organisasi karena karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan senang bekerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Karyawan dapat dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan kegiatan pemecahan masalah akan merasa dihargai, karena hal itu sudah menjadi salah satu penghargaan bagi karyawan. Tentu saja ini akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan menyenangkan, apalagi karyawan merupakan orang yang melaksanakan tugas operasional dan berhadapan langsung dengan konsumen.

Menurut Lodahl dan Kejner dalam Silawati (2005:37) keterlibatan kerja adalah derajat kepentingan dari kerja seseorang dalam gambaran dirinya sendiri. Menurut Allport mendefinisikan keterlibatan kerja adalah derajat partisipasi karyawan di dalam pekerjaannya dan mendapatkan prestis, kehormatan, otonomi dan harga diri. Sharagay and Aheraron, 2011 (dalam Safari, 2013) menyatakan hubungan antara keterlibatan kerja dengan individu secara psikologis dan kompleks, baik berusaha untuk mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan.

Pada dasarnya pekerjaan seseorang sudah menjadi bagian dari dalam dirinya, seperti harga diri atau citra diri, sehingga keterlibatan kerja adalah cara individu mendapat kepuasan dan kebanggaan melalui ekspresi diri yang diwujudkan dalam organisasinya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Rivai (2005) menyatakan kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diberikan organisasinya dalam waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan atau disepakati. Mangkunegara (2005) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi; faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi; serta faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur.

Seseorang yang memiliki *job involvement* maka akan menghasilkan kinerja yang baik, karena dia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Li dan Long (dalam Khan 2011) menyatakan bahwa keterlibatan kerja sebagai derajat seseorang yang memperlihatkan emosional dengan pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan kinerja. Dengan demikian, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan fokus pada pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti (Eva Rusdiana dan Dewie Tri Wijayanti W, 2014; Sean Wijaya, 2013; J.B. Warongan, G. M. Sendow, I. W. Ogi, 2014) dengan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki *job involvement* yang baik juga akan menimbulkan sikap berkomitmen pada organisasi apalagi jika didukung oleh lingkungan organisasinya. Komitmen organisasional merupakan sikap seseorang yang memihak sepenuhnya untuk organisasinya, terlibat pada tugas-tugas organisasi dan loyalitas terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional akan bekerja lebih produktif dan memberikan usaha yang lebih tinggi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi, bahkan secara berkelanjutan dapat membawanya tingkat yang lebih tinggi dari pekerjaannya. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional sebagai sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan menjadi proses berkelanjutan anggota mengungkapkan perhatiannya terhadap organisasi untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Penelitian terdahulu yang menguji dan membahas tentang komitmen organisasional terhadap kinerja, antara lain Nurul Indayati, dkk (2011) dan Tielung (2013). Hasil dari penelitian-penelitian tersebut mengatakan bahwa

komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sektor pemerintahan pada saat ini merupakan sektor yang mempunyai harapan besar untuk berkembang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu saja ini membutuhkan dukungan dan kemampuan-kemampuan khusus bagi sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Apalagi proses perencanaan dan pembangunan yang dinamis dan selalu berkembang, sehingga untuk mencapai perkembangan masyarakat sesuai perencanaannya diperlukan keseimbangan antara berbagai bidang dalam kehidupan masyarakat. Salah satu instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan dan menyejahterakan masyarakat yang bergerak dibidang perencanaan pembangunan daerah adalah BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam organisasi perencanaan dan pembangunan daerah merupakan organisasi formal yang menyelenggarakan kegiatan penyusunan rencana pembangunan daerah untuk kesejahteraan masyarakat, sehingga diperlukan keterlibatan dari para anggota organisasinya untuk mencapai tujuannya. Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti, bahwa di BAPPEDA DIY sering melibatkan pegawainya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan mengadakan rapat atau pertemuan pada masing-masing bidang ataupun keseluruhan bidang yang ada di organisasi tersebut untuk membahas berbagai aspek tentang kondisi dan lingkungan daerah

Yogyakarta. Hal ini tentunya bertujuan untuk saling memberikan ide atau pendapat dalam pengelolaan manajemen, tata ruang dan letak daerah serta memberikan pelayanan kepada masyarakatnya yang semakin baik.

Melihat fenomena keterlibatan kerja karyawan dan pentingnya komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penelitian ini dilakukan di BAPPEDA (Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah) Provinsi Yogyakarta. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sean Wijaya (2013) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya”. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial komitmen organisasional menjadi mediator pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis berkeinginan untuk meneliti tentang “PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”.

B. RUMUSAN MASALAH

Penelitian pada aspek perilaku organisasi mengenai *job involvement*, komitmen organisasional dan kinerja pada karyawan sudah sering dilakukan, akan tetapi apakah fenomena yang terjadi pada pegawai Bappeda DIY mengalami hal yang sama dengan penelitian terdahulu, apalagi sebagai karyawan Bappeda DIY harus mampu menjaga kesejahteraan masyarakat untuk mewujudkan tujuan bersama. Di samping itu, sikap keterlibatan kerja perlu dimiliki oleh karyawan sehingga mereka akan fokus pada pekerjaannya dan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang juga memiliki komitmen organisasional akan bersikap loyalitas, lebih produktif dan memihak organisasinya yang dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan dan keberhasilan organisasinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan *job involvement* dan kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengidentifikasi :

1. Pengaruh *job involvement* terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap hubungan *job involvement* dan kinerja karyawan

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan teoritis, mengembangkan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh keterlibatan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktik

Dapat memberikan masukan atau pertimbangan kepada pihak pengelola instansi sebagai pedoman dalam mengelola kinerja karyawan dan upaya-upaya yang mampu melibatkan karyawan dan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja.

