

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Komitmen organisasional sebagai gambaran karyawan dalam mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi (Wibowo , 2015). Tania dan susanto (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasional berkaitan dengan kesetiaan dan loyalitas sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku (Salancik, 1995:284). Komitmen berhubungan dengan pekerjaan dalam berbagai bentuk seperti karir, profesional, organisasi dan sebagainya. Komitmen organisasional mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan ketertiban yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (ibson, 2009:315).

Beberapa penelitian seperti Tanzaq (2007:1) dan Indrawati (2013:1) menyatakan bahwa komitmen karyawan akan tercipta melalui kepuasan kerja yang ditunjang oleh kondisi kerja yang kondusif. Penelitian Sijabat (2011:1) menyatakan tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi, demikian pula dengan rendahnya kepuasan kerja maka menimbulkan rendahnya komitmen karyawan. Pada kehidupan kerja, sosial, ataupun keluarga, seseorang akan dilibatkan dengan perasaan emosional, baik negatif maupun positif. Sisi emosional positif yang dirasakan karyawan, oleh para

peneliti, telah dikonseptualisasikan ke dalam berbagai konstruk, yang paling banyak mendapatkan perhatian adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap kerja yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara yang diharapkan dengan yang disarakan dari pekerjaan atau yang diterimannya secara aktual. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara karakteristik lingkungan dan pribadi dengan komitmen organisasional (Lem *et.al.*, 1998:23)

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasa kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja dan lain-lain. Secara umum, kepuasan kerja dilihat sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Semakin karyawan merasakan puas dengan pekerjaannya, maka akan tercipta komitmen organisasional yang tinggi (Mowday, *et.al.*, 1982:42). Adapun kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri, karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu, keadilan organisasional (Sethi *et.al.*,2013). Menurut Greenberg (1990: 182) keadilan organisasional sebagai kosep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlukan secara adil dalam organisasi. Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimannya adalah adil (Noruzi *et.al.*, 2011:842). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa dengan menciptakan persepsi keadilan bagi karyawan, maka

akan mendorong mereka merasakan emosional positif pada pekerjaannya, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan mereka dalam bekerja (Susanj dan Jakopec, 2012:2; Selthi *et.al.*,2013:1). Selain meningkatkan kepuasan kerja karyawan, keadilan organisasional secara langsung juga dapat mendorong komitmen organisasional. Keadilan organisasional dianggap penting, karena berdasarkan teori keadilan mengatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang dilakukannya, seimbang dengan hasil yang telah diterima (Gibson *et.al.*,2009:34). Keadilan organisasional menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlukan secara adil dalam organisasi (Greenberg, 1990:182). Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil (Noruzi *et.al.*,2011:842). Beberapa penelitian telah menunjukkan semakin tinggi rasa keadilan yang diterima karyawan, akan menciptakan rasa keterkaitan karyawan tersebut yang pada akhirnya menciptakan komitmen organisasional karyawan (Noruzi *et.al.*, 2011:19; Usmani dan Jamal, 2013:25).

Pemberdayaan bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintang organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemberdayaan karyawan bertujuan menghapus hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlambat reaksi dan merintang aksi mereka (Stewart, 2007). Dalam pemberdayaan karyawan dianggap bersedia menerima tanggung jawab dan bersedia meningkatkan pekerjaan serta relasi sehari-hari (Arthur, 2008).

Hubungan keadilan organisasional pada komitmen organisasional dapat dimediasi dengan adanya kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan karyawan mampu mendorong mereka merasakan emosional positif atas pekerjaannya, dimana emosional positif yang tercipta akan mendorong mereka untuk terus bertahan pada organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sethi (2013:1), Susanj dan Jakopec (2012:2) yang menentukan bukti bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang layak diperhatikan karena kepuasan mempengaruhi kinerja bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja, kepuasan kerja karyawan terjadi ketika semua tuntutan karyawan atas pekerjaan terpenuhi. Memicu fenomena keadilan organisasional mencerminkan peningkatan kerja yang dimana dilihat dari tingkat adil karyawan di tempat kerja mereka, keadilan karyawan harus ada dalam suatu organisasional di perusahaan tersebut. Fenomena pemberdayaan dimana diartikan sebagai memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Fenomena komitmen organisasional dimana karyawan akan diberikan kekuasaan atau sebuah pimpinan yang harus dipegang, komitmen dan kepercayaan sebagai suatu strategi yang harus di junjung tinggi demi menjalankan perusahaan untuk tetap aman kedepannya.

Seperti telah dijelaskan diatas, komitmen organisasioal dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan, keadilan dan pemberdayaan karyawan. Penelitian yang menyangkut pengaruh kepuasan, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyaawa dengan komitmen organisasional telah banyak dilakukan tetapi masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti satu dengan lainnya. Tanzaq (2007 :1) dan Indrawati (2013:1) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu mendorong komitmen mereka pada organisasinya. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh hasil penelitian Sijabat (2011:1), Susanj dan Jakopec, (2012:2), Tefti (2014:1) dan Karim dan Rehman (2012:1), yang menunjukkan bahwa keadilann organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional. Tetapi hasil ini berbeda dengan peneliti yang dilakukan Karim (2014:404), yang menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan tidak mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyaawaan PT. PLN UP3 Kota Palembang karna ada beberapa alasan. Pertama PT. PLN UP3 Kota Palembang merupakan badan usaha milik negara yang bergelut dibidang listrik, dimana dituntut selalu aktif dalam bekerja dan tekanan dari pekerjaanya pastilah sangat tinggi dan saya berpikir dengan variabel yang saya teliti tepat bila saya meneliti di perusahaan tersebut.

Kedua bedasarkan wawancara saya dengan Ibu Efi selaku kepala bagian SDM di PT. PLN UP3 Kota Palembang, beberapa bulan belakang ini memang terjadi tingkat absensi yang tinggi tepatnya tiga bulan belakang yang berati bahwa keterlibatan karyawan terhadap perusahaan rendah, disini apakah karyawan

belum merasa tercapainya kepuasan kerja atau keadilan organisasional di perusahaan ini belum begitu terasa dan pemberdayaan juga jadi menimbulkan dampak tingkat absensinya tinggi mungkin diperusahaan ini mereka belum bisa dapat gaji atau bonus yang lebih jadi mereka mogok bekerja atau dari segi tingkat golongan jabatan kerja atau mungkin tiga bulan belakang itu bertepatan dengan akhir tahun jadi karyawan banyak yang ngambil cuti atau meliburkan dirinya. Kebijakan dari HRD Manager PT PLN UP3 Kota Palembang dalam melihat rendahnya komitmen dari karyawan yaitu tidak akan memberikan kesempatan naik gaji atau bonus bagi karyawan yang tingkat absensinya tinggi, sehingga hal tersebut akan memicu karyawan untuk meningkatkan komitmennya dalam bekerja.

Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu dan masalah terdapat di PT PLN UP3 Kota Palembang, maka dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang?
3. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang?

4. Apakah kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang?

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Pembahasan skripsi ini yang akan penulis buat agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup dari penulisan skripsi ini, yaitu hanya pada permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang.

4. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PLN UP3 Kota Palembang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dengan masalah terkait dan praktek-praktek yang berbeda diperusahaan tersebut mengenai pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi tolak ukur perusahaan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan , yang mampu berorganisasi dengan baik dan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

3. Bagi Dunia Akademik

Sangat diharapkan hasil penelitian ini dapat mampu dijadikan sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang diteliti.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, penulis membuat sistematika dalam lima bab, yaitu :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan uraian tujuan pustaka yang di dalamnya mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan telaah teori, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang berisikan tincian mengenai objek penelitian, metode penelitian, sumber data, etode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen oraganisasi karyawan.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**