

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga, karena sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan. Melalui sumber daya manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan sumber daya manusia. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi, potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Sebuah organisasi mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan sumber daya manusia memerlukan perencanaan yang efektif. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Meyer et al. (Mohamadkhani dan Lalardi, 2012) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan konsep penting dalam manajemen dan telah dipelajari secara luas oleh para peneliti organisasi, terutama dalam psikologi organisasi dan perilaku organisasi. Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif. Banyak hal yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya sumber daya manusia itu

sendiri. Salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *work engagement*.

Ardianti (2015) dalam penelitiannya yang dilakukan menyimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang engaged memiliki kesadaran dan kesediaan untuk memfokuskan seluruh energi, menunjukkan inisiatif personal, kemauan beradaptasi, berusaha keras dan gigih serta penuh energi demi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas individual ini menjadikan karyawan tetap memilih untuk bertahan di tempat kerjanya.

Penelitian Prabawati (2017) menyimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan tinggi seseorang pada pekerjaannya berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya vigor, dedication, dan absorption. Vigor mengacu pada tingkat energi dan relisiensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Dedication mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, dan tantangan. Kemudian terakhir absorption dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan di mana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut dalam organisasi.

Supriyadi (2018) dalam penelitiannya menyatakan kemampuan adaptasi atau penyesuaian diri Pemberdayaan karyawan menjadi suatu hal yang penting, karena didalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi

membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia, termasuk untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya. Semakin cepatnya perubahan dalam berbagai aspek baik eksternal maupun internal, menuntut perusahaan untuk selalu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Tak pelak lagi, kebutuhan atas karyawan yang mampu beradaptasi secara cepat dengan lingkungannya menjadi sesuatu yang sangat urgent. Selain itu, kemampuan adaptasi karyawan sering juga berhubungan erat dengan situasi internal individu karyawan yang bersangkutan.

Bagaimanapun juga, adaptasi adalah sebuah proses yang melibatkan aspek-aspek psikologis karyawan. Komitmen organisasi diduga mempunyai kontribusi bagi kecepatan adaptasi seorang karyawan. Masalah penyesuaian diri bukan sekedar kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya, tetapi terkait dengan kemampuan mengenali seluruh dorongan dalam dirinya terkait dengan proses hubungan dengan lingkungan sosialnya. Dalam dunia kerja, manusia dihadapkan pada kenyataan yang kadang tidak memiliki pilihan antara pemenuhan kebutuhan hidup secara mendasar dengan masalah penyesuaian diri, rasa aman, dan kepuasan hidup.

Suatu proses penyesuaian diri dapat berlangsung terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan. Dalam proses berhubungan antara individu dengan lingkungan dapat saling bertentangan, atau dapat pula individu menggunakan atau memanfaatkan lingkungannya maupun berpartisipasi dan turut ikut serta dengan lingkungan sekitar serta mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dimanapun individu tersebut berada. Kalau berbicara mengenai hubungan-hubungan

sosial, maka penyesuaian diri yang baik menuntut supaya kita dapat bergaul dengan orang lain atau beradaptasi yang merupakan hakikat dari penyesuaian diri sosial. Dengan kata lain, kesadaran sosial merupakan kriteria dasar untuk menyesuaikan diri yang akurat, beradaptasi atau bergaul dengan orang lain berarti mengembangkan hubungan yang sehat dan ramah, senang bersahabat dengan orang lain, menghargai hak, pendapat dan kepribadian orang lain dan terutama sangat menghargai integritas pribadi dan nilai sesama manusia (Yustinus Semiun, 2006:45).

CV. Mega Jaya merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri sandal dan sepatu. Seiring dengan perkembangan zaman dan banyaknya pesaing yang bergerak di bidang yang sama, maka CV. Mega Jaya melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah komitmen organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya *work engagement* dan penyesuaian diri dalam perusahaan.

Peneliti ingin melakukan penelitian untuk melihat gambaran *work engagement* karyawan dan penyesuaian diri terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya. Peneliti memilih karyawan CV. Mega Jaya karena peneliti melihat adanya isu yang menarik yang terjadi pada CV. Mega Jaya, dimana sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja dan ada sebagian karyawan ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan peralatan untuk memproduksi, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi

pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang. Meskipun demikian ada sebagian karyawan yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berketat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses komitmen organisasi agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam bekerja.

Selain itu penyesuaian diri sering juga berhubungan erat dengan situasi internal individu dimana karyawan pada CV. Mega Jaya tidak bisa beradaptasi dengan cepat. Beberapa penyebab karyawan kesulitan menyesuaikan diri di tempat kerja yaitu karyawan merasa berada di lingkungan yang salah, sering kali merasa bahwa pekerjaannya rendah pandangnya terhadap masyarakat, kecewa dengan jumlah gaji yang diterima jauh dari ekspektasi. Bagaimanapun juga penyesuaian diri melibatkan aspek-aspek psikologis karyawan yang mampu beradaptasi secara cepat dengan lingkungannya yang akan memiliki kontribusi bagi komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* dan penyesuaian diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mega Jaya, yang bertujuan untuk melihat sejauh mana komitmen organisasi karyawan yang ada pada masing-masing individu. Komitmen organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa dimensi seperti *work engagement* dan penyesuaian diri. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian mengenai *work engagement* dan penyesuaian diri terhadap komitmen organisasi. CV Mega Jaya di

Surabaya dapat menentukan dimensi yang perlu diprioritaskan untuk meningkatkan komitmen organisasi untuk mampu mendukung pencapaian visi perusahaan.

Dari uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul "**Pengaruh *Work Engagement* dan Penyesuaian Diri Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya**".

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis menggunakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya?
2. Apakah penyesuaian diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya?
3. Apakah *work engagement* dan penyesuaian diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penyesuaian diri terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* dan penyesuaian diri terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Mega Jaya di Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin dalam menerapkan bentuk kepemimpinan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan.

2. Bagi Mahasiswa Peneliti

Bahwa hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan manajemen, baik sumber daya manusianya maupun sistem yang diembankan instansi untuk mencapai bentuk pelayanan prima.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian yang dilakukan mahasiswa merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan untuk membantu instansi pemerintah maupun swasta dalam hal pelayanan publik agar mampu bersaing dalam era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sehingga dapat berkembang sejalan dengan paradigma baru yang digunakan masyarakat.

**“Halaman Ini Sengaja Di Kosongkan”**