

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut asal katanya, manajemen berasal dari kata “*manage*” (Bahasa Inggris) atau “*maneggiare*” (Bahasa Latin) yang artinya mengelola atau mengatur. Menurut Terry (2012) manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut managing dan orang yang melakukannya disebut manajer. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya yaitu dengan mengatur para karyawan dan segala sistem yang ada didalam perusahaan dengan baik.

Black & Porter (2012) Manajemen adalah proses mengumpulkan dan menggunakan sekumpulan sumber daya dengan cara diarahkan pada tujuan untuk menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi. Menurut Griffin (2013) Manajemen adalah seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan) diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi), dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Sedangkan menurut Gulati, Mayo, & Nohria (2017) manajemen adalah Tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif. Bratton (2017).

Menurut Handoko (1999), manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan

mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan 18 kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Choliq, (2011). Stoner sebagaimana dikutip oleh Handoko, menyebutkan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Choliq, (2011).

Hery (2018), berpendapat bahwa manajemen adalah proses mengkoordinir pekerjaan secara efisien dan efektif, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Selain memastikan pekerjaan telah berjalan efisien, manajemen juga fokus pada tujuan organisasi. Menurut Daft (2010), manajemen adalah sebuah cara untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, hingga pengendalian sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Solihin (2009), menyatakan bahwa manajemen sebagai serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dari seluruh sumber daya organisasi yang efisien dan efektif serta mengacu pada tujuan perusahaan. Putranto *et al.*, (penerjemah)

(2000), berpendapat bahwa manajemen adalah sebuah kegiatan merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan 7 pekerjaan untuk mencapai kinerja yang maksimal melalui penggunaan sumber daya, baik material maupun manusia.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.” Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar. Pertama, Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Kedua, Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Dan yang ketiga, Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan ada beberapa aspek bagian yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan salah satunya adalah “Keterlibatan kerja”, Menurut Kartiningsih (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah keterlibatan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Apabila seorang karyawan memiliki keterlibatan tinggi (yang diindikasikan dengan bersedia bekerja lembur, senang mengerjakan tugas atau pekerjaannya, merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalahnya juga, merasa sebagai bagian dari tim perusahaan) dalam bekerja Istijanto, (2006), maka ia akan memiliki prioritas tersendiri dalam bekerja dan akan bersedia memberikan usaha yang lebih keras untuk pekerjaannya, sehingga kinerjanya akan semakin baik atau meningkat.

Keterlibatan kerja dianggap sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis karyawan atau komitmen karyawan terhadap pekerjaan, Kanungo (1982). Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan

dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri (Robbins & Coulter, 2007). Kreitner & Kinicki dalam Patras, (2017) mengatakan bahwa keterlibatan kerja yaitu derajat dimana seseorang secara sadar merasa terikat dan tidak terikat dan konsen dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Yoshimura dalam Utami & Palupiningdyah, (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berkaitan dengan seberapa besar individu diidentifikasi dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya.

Banyak teori mengenai keterlibatan kerja dengan pendapat yang berbeda-beda. Berdasarkan dari berbagai teori tersebut, pada penelitian kali ini penulis menggunakan teori keterlibatan kerja dari Kanungo (1982). Adapun indikator keterlibatan kerja dari Kanungo dalam (Suratman, 2017) adalah sebagai berikut: keterlibatan kerja menjadi hal penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri, dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan.

Keterlibatan kerja sangat penting bagi efektivitas kerja karyawan dan diperlukan untuk meningkatkan produktifitas sebuah perusahaan. Pentingnya peran pekerjaan bagi karyawan berhubungan dengan keyakinannya bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka, misalnya kebutuhan untuk jenjang karir dan kebutuhan akan gaji yang besar.

Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli dengan pekerjaannya dan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi misalnya menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaannya, dengan senang hati menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal karena merasa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya. Sebaliknya karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah akan merasa kurang peduli terhadap pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja terdiri dari dua variabel, pertama Variabel personal meliputi demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, status pernikahan. Dan variabel psikologis mencakup nilai-nilai performansi kerja, kepuasan terhadap hasil. Kedua, Variabel situasional mencakup lingkungan sosial budaya, pekerjaan, dan organisasi. Akibat dari karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung akan puas dengan pekerjaannya dan akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap karir dan perusahaan mereka.

Untuk mencapai kinerja yang ingin dicapai seorang karyawan biasanya akan terlibat dalam suatu pekerjaan, yang dimana keterlibatan pekerjaan itu akan mempengaruhi terhadap kinerjanya. Sebelum keterlibatan pekerjaan itu berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, seorang karyawan yang terlibat dalam suatu pekerjaan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka dari itu “kepuasan kerja” bisa menjadi perantara pengaruh Keterlibatan pekerjaan terhadap kinerja. Menurut Hamali (2016)

setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Adapun pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya, menurut Emron *et. al.*, (2016) menyebutkan bahwa “*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*” kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Lain hal seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kemudian menurut Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Dadang (2013) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan

lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakanb sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kinerja menjadi sesuatu hal yang pasti ada dan dapat dinilai, karena kinerja menjadi tolak ukur yang berpengaruh dalam menilai performa organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam hakim dan Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019) menyatakan

kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam hakim dan Khair (2020) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yohan et al (2022) berjudul “Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja” ditemukan bahwa seluruh variable berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan dalam penelitian Munparidi & Sayuti (2020) berjudul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” ditemukan bahwa keterlibatan

kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan, keterlibatan kerja terhadap Kinerja dinyatakan berpengaruh tidak signifikan, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja dinyatakan berpengaruh signifikan.

Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian, dari perbedaan hasil tersebut dapat menimbulkan celah penelitian (*Research Gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas dan konsisten mengenai hubungan variabel tersebut

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang industri tekstil, PT.ADETEX adalah salah satu perusahaan Tekstil yang cukup besar dan diakui dikalangan industri tekstil di dalam maupun diluar negeri, karena selalu menghasilkan dan menjaga kualitas produksi yang bermutu tinggi. Kenyataan ini merupakan bentuk pencerminan dari konsistensi PT. ADETEX yang selalu melaksanakan setiap bentuk kebijakan-kebijakannya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. PT. ADETEX Merupakan perusahaan swasta yang didirikan dengan Akta Notaris tertanggal 6 Maret 1973 oleh notaris Mochtar Ralian serta disahkan oleh Menteri Kehakiman pada tanggal 8 Agustus 1974 dengan Surat Pengesahan No. Y.A.5/293/1. Terdaftar dengan nomor 121/1974 di Pengadilan Tinggi Negeri Bandung pada tanggal 31 Agustus 1974. Nama perusahaan dipilih sesuai dengan nama pemilik saham terbesar yang merupakan pencetus ide pendirian perusahaan yaitu Bapak Ade Tjahjadi. PT. ADETEX bergerak pada bidang industri tekstil dan merupakan perusahaan PMDN berdasarkan Surat Keputusan BKPM No. 0250/SK/BKPM/VIII/73/PMDN tertanggal 29

Agustus 1974. Investasi pada saat itu sebesar Rp. 6.997.000.000,-. Pengadaan mesin diperoleh dari Jepang dimulai pada bulan Januari 1974. Mulai bulan Juli 1975 PT.ADETEX melakukan produksi percobaan dan terhitung tanggal 5 Juli 1975 PT. ADETEX melakukan produksi secara komersial dengan Ketetapan Kepala Inspeksi Pajak Jawa Barat No. 111/KIP/PMDN/1975.

Jenis bahan yang diproduksi pada saat itu adalah kain TC yang terbuat dari bahan polyester dan kapas dengan perbandingan 65 % : 35 % serta dengan jumlah (kapasitas) produksi yang dihasilkan sebanyak 8.327.000 meter per-tahun. Bulan Oktober 1975 Pimpinan PT. ADETEX mengajukan perubahan mesin untuk memproduksi kain jenis georgette dan disetujui BKPM pada tanggal 14 Juni 1977 melalui SK Pabean No. S.707/MK/1977. Jenis kain georgette yang diproduksi antara lain : single georgette, matt georgette, palace, double georgette, uragiri, chiffon, chipon. PT. ADETEX memindahkan unit pemintalan dari Bandung – Jawa Barat ke Jawa Tengah serta mendapat persetujuan dari BKPM pada tanggal 12 Februari 1980 dengan SK No. 22/VI/1980. Pada tanggal 14 Agustus 1982 PT. ADETEX mendirikan Unit Spinning I di Desa Randusari Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali – Jawa Tengah dan diresmikan oleh Ir. Soehartoyo (Ketua BKPM pada saat itu). Tanggal 25 Januari 1986 PT.ADETEX mendirikan Unit Spinning I di Semarang dan diresmikan oleh Menteri Perindustrian pada saat itu. PT. ADETEX berkantor pusat di jalan Dayang Sumbi No.2 - 6 Bandung 40132 – Jawa Barat, Telepon : (022)2503505 ; Faximile :

(022)2501134 ; E-mail. Adxho@ibm.net. PT.ADETEX Filament I & II dan ADETEX Spun II , III & IV berlokasi di Banjaran, Tepatnya di Jalan Raya Banjaran No. 590 – Kabupaten Bandung . Pada saat ini PT. ADETEX sendiri hanya memiliki kekuatan karyawan sebanyak 380 karyawan dengan rincian departemen sebagai berikut:

BAGIAN	UP DATE DESEMBER 2023
	ORANG
WEAVING	137
PROCESSING	138
PRINTING	47
TOTAL	322

Tabel 1.1

Kekuatan Karyawan PT. Adetex Filament Tahun 2023 Departemen Produksi

Sumber : *PT. Adetex Filament Banjaran*

BAGIAN	
	ORANG
HRD	2
PERIZINAN	1
KENDARAAN AF	4

KEBERSIHAN	3
PEMBELIAN	3
LOGISTIK	15
BANGUNAN	3
MARKETING	3
AUDIT	2
IT	2
UTILITY AF	20
TOTAL	58
GRAND TOTAL	380

Tabel 1.2 Departemen Suport

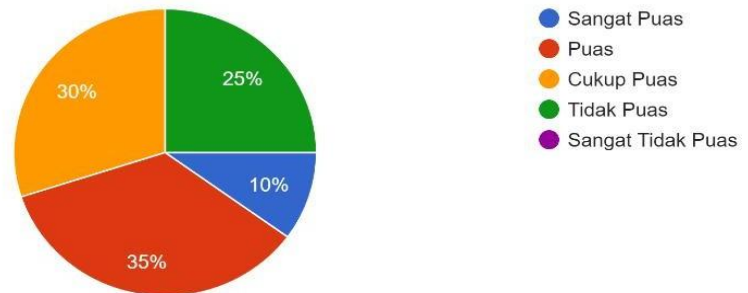
Sumber : *PT. Adetex Filament Banjaran*

Berdasarkan data awal penelitian di PT. Adetex Filament Banjaran, Peneliti memperoleh informasi melalui wawancara dengan *staff* kepegawaian pada tanggal 13 Desember 2023, bahwa saat ini masalah yang masih terjadi pada karyawan terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penurunan kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat pada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, mengeluh dalam bekerja, kurang bangga dengan pekerjaan yang dijalankan (diindikasikan sebagai *Job Involvement*), pengaruh nya terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tercapainya target yang direncanakan, Keaktifan dalam membantu rekan kerja, Mampu dalam menyelesaikan konflik di lingkungan kerja (diindikasikan sebagai Kinerja Karyawan) serta pengaruh Kepuasan Kerja

dalam memediasi pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja

20 jawaban



Gambar 1.1

Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja yang Dilakukan Peneliti pada Karyawan PT Adetex Filament (Ademoda) Banjaran

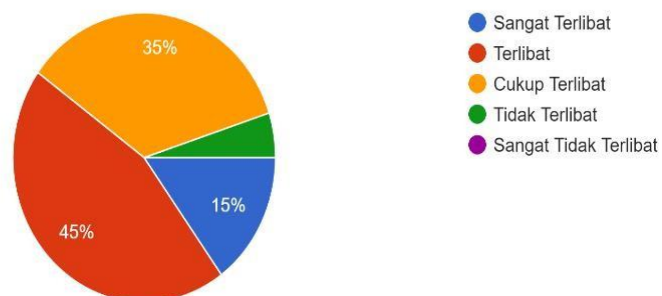
dengan melihat dari peningkatan pengembangan karir di perusahaan, dengan menawarkan karir yang menjanjikan (diindikasikan sebagai kepuasan Kerja).

Sumber: Hasil pra survey PT. Adetex Filament (Ademoda) Banjaran,

Desember 2023

Job Involvement

20 jawaban



Gambar 1.2

Hasil Pra Survey Job Involvement yang Dilakukan Peneliti pada Karyawan PT Adetex Filament (Ademoda) Banjaran

Sumber: Hasil pra survey PT. Adetex Filament (Ademoda) Banjaran, Desember

2023

Kemudian, peneliti mencari informasi tambahan untuk memperkuat informasi yang ada dengan melakukan pra-survey terhadap karyawan pada tanggal 14 Desember 2023 di PT. Adetex Filament Banjaran. Survey awal menggunakan kuesioner kepada karyawan PT. Adetex Filament Banjaran sebanyak 20 Karyawan. Dengan variable *Job Involvement*, Kinerja Karyawan, serta Kepuasan Kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan benar- benar terindikasi kurangnya *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan, serta Kepuasan Karyawan yang memediasi *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan. Data yang didapatkan peneliti sebagai adalah sebagai berikut.

Melihat dari hasil data tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan PT Adetex Filament (Ademoda) Banjaran memiliki keterlibatan kerja (*Job Involvement*) 45% dan kepuasan kerja 35% dari 20 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang belum memiliki keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dan kepuasan kerja tinggi. Adapun indikator yang dijadikan penilaian kuesioner pra survey adalah indikator variabel *job involvement*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, yaitu keterlibatan dalam pekerjaan, terlibat memiliki fokus dalam bekerja, sulit meninggalkan pekerjaan, bangga dengan pekerjaan, bersemangat dalam bekerja, pantang menyerah ketika menghadapi kesulitan, pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, karir yang menjanjikan, dapat mengarahkan potensi dalam diri, *salary* yang sesuai, aktif membantu pekerjaan rekan kerja, fokus pada kinerja tim, berusaha menyelesaikan

konflik dalam pekerjaan, menangani keadaan darurat dengan baik, bisa menyelesaikan tugas diluar tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA PT. ADETEX FILAMENT (ADEMODA) BANJARAN”**).

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, masalah yang ditemukan adalah:

1. Banyak karyawan yang masih kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja menurun;
2. Adanya ketidak fokusan dalam bekerja, sehingga kinerja menurun;
3. Adanya ketidak nyamanan dalam bekerja, sehingga kinerja menurun;
4. Mengeluh ketika menghadapi kesulitan, sehingga kinerja karyawan menurun, tidak bergairah;
5. Kurang mampu mengeluarkan potensi diri, dikarenakan terbatasnya kesempatan, sehingga kepuasan dalam bekerja menurun;
6. Adanya ketidaksesuaian *salary* atas pekerjaan yang telah dilakukan;
7. Kurang nyaman nya lingkungan kerja yang menimbulkan,

kepuasan kerja menurun;

8. Adanya konflik yang menimbulkan kinerja menurun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, masalah dapat dirumuskan menjadi empat pertanyaan, yaitu:

1. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh job involvement terhadap kinerja karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka peneliti mempunyai tujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh job involvement terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh job involvement terhadap kepuasan kerja
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh job involvement terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Diharapkan bahwa studi ini akan memberikan sumbangan bagi perkembangan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia terkait dengan keterlibatan kerja (*Job Involvement*), kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi perbandingan dan referensi bagi penelitian serupa yang akan dilakukan di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis Harapannya, penelitian ini akan mempermudah peneliti dalam memperoleh pemahaman dan wawasan yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja, budaya organisasi, dan perilaku warga negara organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pembelajaran bagi peneliti dalam merancang penelitian ilmiah.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Penelitian ini bisa menjadi pedoman bagi para mahasiswa, terutama bagi mereka yang akan melakukan penelitian berikutnya dengan variabel yang serupa, dan diinginkan agar penelitian tersebut dapat melibatkan variabel dengan cakupan yang lebih luas.
- c. Bagi PT. Adetex Filament (ADEMODA) Banjaran Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai elemen evaluasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terutama terkait

urgensi keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, serta dampaknya pada perilaku kinerja karyawan di kalangan pegawai PT. Adetex Filament (ADEMODA) Banjaran.

