

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memiliki kemampuan bekerja unggul harus dimiliki oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pihak perusahaan perlu mengelola karyawan dengan baik agar karyawan dapat mengembangkan kemampuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan keunggulan kemampuan karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Apabila karyawan tidak terpenuhi kepuasan kerjanya, maka akan menimbulkan penurunan semangat kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika kepuasan kerjanya terpenuhi karyawan akan lebih aktif bekerja dan berprestasi. Kepuasan kerja menjadi sebuah pemikiran emosional karyawan pada pekerjaannya, sehingga dapat mengacu pada sikap dan hasil yang telah dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *job involvement*. Hal ini terbukti dari hasil penelitian Yakup (2017), Rosyida dan Surjanti (2017) yang menemukan bahwa *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017: 74), kepuasan kerja adalah sikap karyawan pada pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan, kerja sama, dan semua hal yang menyangkut faktor fisik maupun psikologis. Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2017: 46) *job involvement* adalah sebuah tingkatan dimana seorang pekerja berpihak dan berpartisipasi pada

pekerjaannya dengan menginvestasikan waktu dan tenaganya untuk melihat bahwa pekerjaannya penting untuk dirinya. Karyawan yang menganggap penting pekerjaannya akan mencintai dan terlibat aktif atas pekerjaan tersebut. Apabila karyawan dapat terlibat aktif dalam pekerjaannya, maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Jika tujuan perusahaan tercapai dapat mempengaruhi psikologis karyawan tersebut karena timbulnya rasa bangga atas keberhasilan yang telah dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *internal locus of control*. *Internal locus of control* adalah *locus of control* bercirikan bahwa adanya tingkat keyakinan pada seseorang jika di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli lingkungannya mendukung atau tidak. Hal ini didukung dalam penelitian Amalini *dkk* (2016) dan Nainggolan *dkk* (2018) yang menemukan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan mempunyai tingkat kendali internal yang tinggi dan percaya bahwa keberhasilan dalam peran tugasnya tergantung pada dirinya, memiliki semangat kerja yang tinggi itu menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki keberanian untuk menantang dirinya, karyawan seperti inilah yang akan selalu siap menghadapi segala bentuk masalah dalam pekerjaannya, sehingga dapat berdampak pada tingkat kepuasan diri pada pekerjaannya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada CV Ulung Jaya Mandiri yang merupakan perusahaan jasa kontruksi dan pengadaan barang di Kota Madiun. Obyek penelitian adalah seluruh karyawan. Pemilihan objek tersebut

karena sebagian besar dari karyawan CV Ulung Jaya Mandiri adalah pekerja lapangan yang cenderung memiliki tantangan kerja tinggi dengan variasi kerja yang relatif heterogen. Perusahaan konstruksi ini merupakan salah satu perusahaan konstruksi yang sudah banyak dikenal di Madiun terutama oleh pemerintah setempat, hal ini diindikasikan dari seringnya CV tersebut mendapatkan kontrak kerja untuk pembangunan daerah.

Hasil wawancara dengan *site manager*, diperoleh informasi bahwa *job involvement* dapat dilihat dari cara karyawan dalam memahami area kerjanya dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Semua tenaga kerja diharapkan untuk lembur jika pengerjaannya tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan adanya beberapa masalah yang timbul dan harus segera diatasi. Sedangkan untuk *internal locus of control*, semua tenaga kerja diberi hak untuk memutuskan masalah yang terjadi pada pekerjaannya sehingga masalah- masalah yang timbul tidak perlu melibatkan atasannya, kecuali ada masalah yang fatal seperti keterlambatan material yang datang dan mengharuskan pekerjaan ditunda lebih lama. Namun, ketika ada karyawan yang memiliki masalah dalam pekerjaannya akan dilakukan pembinaan lapangan yang disebut dengan rapat lapangan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka judul penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : **Pengaruh *Job Involvement* dan *Internal Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Ulung Jaya Mandiri**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job involvement* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Ulung Jaya Mandiri?
2. Apakah *internal locus of control* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Ulung Jaya Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *job involvement* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Ulung Jaya Mandiri.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *internal locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Ulung Jaya Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, sebagai sarana untuk menambah wawasan tentang sumber daya manusia dan dapat mengetahui isu yang sedang terjadi di perusahaan tersebut.

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi universitas, dapat memberikan karya tulis baru yang dapat dijadikan pengembangan dalam teori pembelajaran mata kuliah, khususnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.
 - b. Bagi perusahaan, hasil analisis dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan pemilik usaha untuk mengembangkan kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - c. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan atas pengembangan penelitian dengan tema sejenis.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori-teori meliputi kepuasan kerja, *job involvement*, dan *internal locus of control*, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji kualitas data, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.