BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Ditinjau dari asal muasal pembentukan organisasi, organisasi terbentuk dari sekumpulan manusia atau sekelompok individu. Manusia kemudian menjadi kunci yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi di masa depan. Manusia tidak hanya berperan sebagai pendiri, namun juga anggota dan penggerak organisasi itu sendiri. Pandangan mengenai manusia atau karyawan sebagai aset utama perusahaan atau organisasi menjadi isu utama pada saat ini, khususnya di dalam manajemen sumberdaya manusia.

Organisasi ataupun perusahaan perlu menyadari bahwa demi meraih efektifitas dan keunggulan inti, elemen manusia atau karyawan adalah elemen yang paling kritis berkontribusi terhadap kinerja perusahaan (Mello, 2011:4). Sebagai suatu elemen kritis bisa disimpulkan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan memiliki nilai yang sama pentingnya dengan aset fisik dan capital dari perusahaan tersebut. Hal ini ditegaskan oleh Mello (2011:5) yang berpendapat bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor paling penting dalam produktivitas suatu organisasi karena pemberdayaan karyawan terhadap karyawan sebagai aset perusahaan dipandang sebagai suatu investasi yang akan membantu organisasi mendapatkan tujuan dan kinerja jangka panjang. Tujuan jangka panjang yang dimaksudkan dalam hal ini adalah keberlangsungan atau eksistensi organisasi itu sendiri di masa depan.

Siegall dan Gardner (2000) mengatakan bahwa karyawan merupakan sumberdaya utama yang nantinya akan memberikan keunggulan kompetitif terhadap keberlangsungan perusahaan dan itulah alasan mengapa peran keterlibatan dan pengembangan karyawan adalah kunci untuk meraih tujuan perusahaan (Pelit dkk., 2010 : 785). Oleh karena itu pengelolaan sumberdaya manusia melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara tepat perlu dilakukan oleh organisasi demi meningkatkan pertumbuhan, pengembangan dan eksistensi organisasi.

Apabila perusahaan ingin mengembangkan dan memelihara eksistensi organisasinya, maka perlu disadari bahwa aset sumberdaya manusia yang ada harus bisa dibina dan dipertahankan. Karyawan yang berkomitmen bertahan menjadi aset yang berguna dan apabila dibina diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Namun demikian, menciptakan komitmen organisasi pada diri karyawan menjadi tantangan yang cukup sulit pada saat ini. Komitmen organisasi diartikan sebagai tingkatan dimana seorang karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki ikatan tersendiri terhadap perusahaan atau organisasinya. Meyer dan Allen (1997) mengartikan secara spesifik komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis yang menghubungkan seorang karyawan dengan organisasinya (Osborne, 2002 : 38). Dengan terjadinya partisipasi atau keterlibatan oleh seseorang secara emosional dan mental di dalam suatu kelompok tertentu akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kelompok dan pembagian tanggung jawab di antara mereka (Davis dan Newstorm, 2000:229).

Komitmen atau kerap juga dipandang sebagai juga loyalitas merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mengidentifikasi dirinya sama dengan organisasi dan ingin untuk terus berpartisipasi aktif di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan merasa segala hal yang menjadi kepentingan organisasi adalah sama dengan kepentingan karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen akan percaya dengan misi dan tujuan perusahaan serta memiliki keinginan untuk berusaha mencapainya dan menunjukkan keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi tersebut (Newstorm dan David, 1997: 259). Hal serupa juga diungkapkan oleh Mowday *et.al* (1979:224) yang menyatakan bahwa hubungan loyalitas karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dengan munculnya rasa keterlibatan karyawan yang terwujud dalam kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi) dari karyawan. Apabila seseorang individual memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya umumnya lebih produktif, kompatibel, dan loyal terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab yang lebih besar atas pekerjaannya dan terhadap organisasinya secara keseluruhan (Balci, 2003 di dalam Karim dan Rehman, 2012:92).

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang ingin memiliki komitmen atau membentuk komitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kharim dan Rehman (2012:94-95) menyatakan bahwa terdapat faktor kepuasan kerja, rasa keadilan yang diterima, dan pemberdayaan karyawan mempengaruhi komitmen

organisasi seseorang. Faktor kepuasan kerja kerap menjadi alasan utama bagi seseorang untuk memutuskan apakah ia ingin berkomitmen atau tidak. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan suatu perolehan dari perbandingan antara hasil yang diperoleh saat ini dengan hasil yang sebenarnya diinginkan atau diharapkan (*desired outcomes*) oleh seorang karyawan berdasarkan reaksi efektivitas karyawan terhadap pekerjaan yang ia lakukan saat ini (Stone, Crany, dan Smith, 1992 di dalam Karim dan Rehman, 2012:94). Sehingga, tujuan pertama dalam penelitian ini adalah meneliti secara individu mengenai bagaimana implikasi dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pembentukan komitmen organisasi terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Kharim dan Rehman (2012:94) di dalam penelitiannya menyebutkan bahwa keadilan organisasi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap ada tidaknya komitmen organisasi dalam diri seorang karyawan. Yang dimaksud dengan keadilan organisasi adalah perlakuan adil yang diterima seorang karyawan dari organisasi. Teori keadilan organisasi Greenberg (1990) menyatakan bahwa keadilan organisasi mengindikasikan suatu pemeriksaan adanya keadilan dengan menggunakan parameter organisasi dan umumnya muncul melalui pekerjaan dalam fokus sosial-psikologi dan pandangan aspek keadilan dalam interaksi sosial (Kharim dan Rehman, 2012:95). Nili et.al (2012:858) berpendapat bahwa proses keadilan mempunyai peranan penting di dalam organisasi, terlebih pada tata cara berperilaku dengan orang lain yang kemudian akan mempengaruhi kepercayaan seseorang, perasaan, atitut, dan tingkah laku. Penelitian mengenai keadilan yang diterima seseorang dalam organisasi

sangat penting karena berdampak terhadap perilaku orang tersebut di dalam berorganisasi.

Faktor ketiga yang akan diteliti atalah hubungan antara pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) dengan komitmen organisasi. Scot dan Jaffe (1990) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan pemberdayaan karyawan akan menjadi lebih terstruktur sehingga para karyawan mampu untuk memperoleh hasil yang diinginkan dan dapat melakukan hal-hal yang memang seharusnya dilakukan (Vacharakiat, 2008:17). Hal ini menjadikan penelitian mengenai penerapan dan pengembangan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) sebagai suatu cara meraih komitmen organisasi menjadi isu yang menarik di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu cara yang digunakan organisasi untuk meraih kompetensi inti yang membuat perusahaan tersebut lebih unggul. Penerapan pemberdayaan karyawan membantu para manajer meraih keunggulan kinerja karyawan dengan cara menyingkirkan kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan dan meningkatkan perasaan memiliki kemampuan diri. Pemberdayaan karyawan dapat disimpulkan sebagai segala proses yang mampu memberikan autonomi terhadap karyawan dengan cara pembagian informasi dan pemberian kendali atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Newstorm dan David, 1997:227). Salah satu hasil dari kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan adalah munculnya partisipasi baik secara mental maupun psikologis.

Demi meraih dan mengembangkan keterlibatan seseorang di dalam kegiatan organisasi, manajemen sumberdaya manusia harus mempertimbangkan penerapan

pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*). Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa implikasi pemberdayaan karyawan sebagai salah satu cara untuk membentuk komitmen organisasi. Jha (2010:264) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan memberdayakan pimpinan perusahaan di dalam suatu kultur pemberdayaan karyawan dan memperkuat mereka dengan penerapan praktek manajemen pemberdayaan karyawan maka nantinya karyawan akan mengalami pertumbuhan, menjadi lebih berkompetensi, dan berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian oleh Hasmi *et.al* (2012:138) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan sebagai salah satu dimensi pemberdayaan karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Apabila komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi salah satu hasil (*outcomes*) dari kesuksesan pengelolaan pemberdayaan terhadap karyawan, maka terdapat benang merah yang mampu menghubungkan kedua hal tersebut. Tujuan ketiga dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan karyawan ditinjau dari sisi psikologis terhadap komitmen organisasi. Penelitian kali ini akan lebih berfokus pada analisa mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan secara psikologis (*psychological empowerment*) terhadap komitmen organisasi pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa asuransi, khususnya adalah pada jasa asuransi kerugian. Sedangkan yang menjadi tujuan keempat pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*), keadilan organisasi (*organizational justice*), dan pemberdayaan karyawan (*employee*

empowerment) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Peran kepuasan kerja (*job satisfaction*), keadilan organisasi (*organizational justice*), dan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) dan dampaknya terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) menjadi ketertarikan tersendiri bagi para peneliti. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan wawasan mengenai cara-cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam membentuk komitmen organisasi karyawan sehingga terjadi loyalitas dan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen dan berkomitmen terhadap perusahaan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk bertahan pada suatu organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen (Meyer dan Allen, 1997:11).

Peneliti akan melakukan penelitian terhadap dampak kepuasan kerja (*job satisfaction*), keadilan organisasi (*organizational justice*), dan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) terhadap komitmen organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas. PT. Asuransi Sinarmas dipilih sebagai obyek penelitian karena memiliki permasalahan yang relevan dengan topik pada penelitian kali ini. PT. Asuransi Sinarmas bergerak di bidang jasa asuransi kerugian swasta yang memiliki kantor cabang di seluruh wilayah Indonesia. PT. Asuransi Sinarmas secara umum membagi status kepegawain karyawan menjadi dua kelompok yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap dan kontrak memiliki benefit yang berbeda namun secara umum prosedur dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sama.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data primer obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner akan disebarkan kepada sampel yang telah ditunjuk oleh peneliti yang terdiri atas PT. Asuransi Sinarmas kantor cabang Yogyakarta, Magelang, Solo, Semarang, dan Purwokerto. Sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Sinarmas di wilayah kantor tersebut, baik yang berstatus karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang bekerja pada divisi marketing dan divisi *back-office*.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

PT. Asuransi Sinarmas adalah perusahaan asuransi kerugian swasta dan merupakan bagian dari Sinarmas Group yang didirikan oleh Bapak Eka Tjipta Wijaya. PT. Asuransi Sinarmas bergerak di bidang jasa asuransi kerugian dan pertama kali beroperasi pada tahun 1985 di Jakarta, kemudian mulai merambah ke bisnis asuransi kesehatan pada tahun 1990. Sebagai perusahaan asuransi yang terkemuka dan terpercaya, PT. Asuransi Sinarmas telah menjadi salah satu dari *The Big Five Financial Services Insurance Company* di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan rating AA+ (IDN) dari *Fitch Rating* yang merupakan bukti bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan asuransi yang sehat dan memiliki standard nasional yang baik. Sampai dengan tahun ini, terdapat 182 kantor di seluruh Indonesia dengan rincian: 31 kantor cabang utama, 71 kantor perwakilan, dan 80 kantor marketing point. Total seluruh karyawan PT. Asuransi Sinarmas sampai pada saat ini adalah sebanyak 2,880 orang.

Melalui pengamatan selama beberapa bulan dan wawancara tidak terstruktur ditemukan permasalahan MSDM yang cukup krusial pada perusahaan ini mengenai komitmen karyawan. Salah satu indikator rendahnya komitmen ditandai dengan tingginya *turnover* karyawan setiap tahun. Pada perusahaan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Yogyakarta pada tahun 2013 sejumlah 6 orang dari 22 karyawan. Pada tahun 2014 (Bulan Januari sampai dengan Oktober 2014) sudah terdapat 3 orang karyawan dari total 24 orang karyawan yang melakukan pengunduran diri. Sedangkan untuk daerah Magelang terdapat 2 orang karyawan dari total 12 karyawan yang melakukan pengunduran diri pada tahun 2013. Karyawan yang melakukan *voluntary turnover* tersebut tidak hanya terbatas pada karyawan yang baru bekerja, namun juga yang telah bekerja selama lebih dari 3 tahun.

Melalui pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terapat beberapa permasalahan yang signifikan dengan topik penelitian. Salah satu hal yang diperoleh dari wawancara terhadap beberapa orang yang mengundurkan diri adalah karena adanya rasa tidak puas terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang akhirnya memilih untuk keluar dari perusahaan. Faktor lain menyebutkan bahwa tidak ada keadilan yang *fair* terlebih dalam memberlakukan karyawan tetap dan kontrak. Ketidakadilan juga muncul sebagai akibat kecemburuan antara karyawan yang masih berstatus kontrak dan tidak diangkat menjadi karyawan tetap meskipun sudah bertahun-tahun bekerja dan memiliki kinerja yang baik. Sehingga peneliti tertarik untuk membuktikan secara

empiris mengenai bagaimana pengaruh faktor kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan terhadap PT. Asuransi Sinarmas.

Sedangkan pemberdayaan karyawan sendiri menjadi kebutuhan bagi karyawan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan kerap berinteraksi langsung dengan konsumen. PT. Asuransi Sinarmas bergerak di bidang pelayanan jasa asuransi dan dituntut untuk selalu memberikan layanan terbaik, terpercaya, mudah, dan cepat kapan saja. Segala tuntutan pasar ini kemudian menuntut perusahaan untuk memiliki pekerja yang dapat membuat keputusan yang benar, cepat, dan bertanggungjawab sesuai dengan nilai dan peraturan perusahaan. Dengan penerapan pemberdayaan karyawan, perusahaan diharapkan mampu memberikan autonomi terhadap karyawan dengan cara pembagian informasi dan pemberian kendali atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Davis dan Newstorm, 2000: 227). Sampai saat ini hal tersebut telah dipraktikkan di PT. Asuransi Sinarmas. *Branch manager* memberikan tanggungjawab serta wewenang yang terbatas kepada karyawan di setiap divisi kerja. Karyawan juga dapat secara langsung dan demokratis meminta masukan ataupun memberikan masukan saat proses pembuatan keputusan. Hal ini menjadikan batasan antara pimpinan langsung (*supervisor*) dengan bawahan tidak terlampau jauh dan dapat terjalin komunikasi kerja yang baik antara para karyawan perusahaan. Rasa kepercayaan dan autonomi yang diberikan telah memberikan rasa nyaman terhadap pekerjaan serta menumbuhkan rasa tanggungjawab terhadap setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Sehingga dampak dari pemberdayaan karyawan karyawan yang telah diterapkan ini diteliti untuk mengetahui apakah penerapan pemberdayaan

karyawan karyawan dalam perusahaan akan menambah keinginan karyawan PT.Asuransi Sinarmas untuk berkomitmen terhadap perusahaan atau tidak.

C. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap komitmen organisasi PT. Asuransi Sinarmas?
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) terhadap komitmen organisasi PT. Asuransi Sinarmas?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara bersama terhadap komitmen organisasi PT. Asuransi Sinarmas?

D. PEMBATAAN/BATASAN MASALAH

Pembatasan masalah diperlukan dalam penelitian ini supaya fokus penelitian dapat tercapai. Penelitian yang terfokus dan terarah akan menghasilkan data yang sesuai sehingga akan menuntun pada proses analisa data yang lebih komprehensif. Pembatasan penelitian ini dilakukan terhadap variabel dependen, independen, dan obyek penelitian.

1. Pembatasan Pada Variabel Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan variabel independen dalam penelitian kali ini. Kepuasan kerja di artikan sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi akan karakteristik kepuasan itu sendiri (Robbins dan Judge, 2013:108). Karakteristik kepuasan sangat bervariasi pada diri seseorang, namun secara umum seseorang dikatakan puas apabila harapannya telah terpenuhi. Martoyo (1990) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut (di dalam Mangotan, 2013:32). Penelitian kali ini lebih memfokuskan faktor pembentuk kepuasan organisasi yang terdiri dari faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

2. Pembatasan Pada Variabel Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*)

Keadilan organisasi pada penelitian ini didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan sama rata (*fairnes*). Dimensi keadilan organisasi diukur ke dalam 3 bentuk yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Nili et.al, 2012:856). Instrumen yang digunakan untuk mengukur tiga bentuk keadilan organisasi tersebut adalah kuesioner keadilan organisasi yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993) yang membagi keadilan organisasi menjadi 3 dimensi: distributif, prosedural, dan interaksional (di dalam Ibrahim dan Perez, 2014:49).

3. Pembatasan Pada Variabel Pemberdayaan Karyawan (*Employee Empowerment*)

Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) merupakan konsep pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan sebagai salah satu bentuk dorongan (*encouragement*) dari atasan terhadap bawahan. Penelitian kali ini menggunakan teori *empowerment* oleh Conger dan Kanungo (1998) yang membagi pemberdayaan karyawan ke dalam dua bentuk, yaitu *psychological* dan *behavioral empowerment*. Pada penelitian kali ini, dimensi pemberdayaan karyawan secara psikologis (*psychological empowerment*) yang akan diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan, selama observasi ditemukan bahwa penerapan pemberdayaan karyawan secara psikologis menjadi hal yang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam sektor jasa. PT. Asuransi Sinarmas bergerak dalam bidang jasa asuransi yang selalu dituntut memberikan pelayanan terbaik dan cepat kepada nasabah. Karyawan sebagai perwakilan dari perusahaan perlu untuk mampu berlaku baik, professional, dan handal sesuai dengan nilai-nilai dalam perusahaan. Demi menciptakan keadaan ini, atasan perlu memberikan motivasi, dorongan, dan kepercayaan pada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tujuan dari keadaan ini ialah supaya konsumen bisa mendapatkan pelayanan terbaik dari karyawan asuransi dan keputusan dengan cepat. Praktek pemberdayaan karyawan secara psikologis tanpa disadari telah sedikit banyak dipraktekkan dalam kegiatan PT. Asuransi Sinarmas, seperti dalam hal pemberian autonomi pengambilan keputusan untuk memberikan harga, membuat penawaran, dan melakukan penanganan klaim maupun komplain.

Selain itu, atasan juga kerap memberikan pujian baik terhadap karyawan yang berprestasi dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk membantu mereka mencapai target kerja yang sudah ditetapkan.

Teori praktek pemberdayaan karyawan secara psikologis merujuk pada teori *psychological empowerment* dari Spreitzer. Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan karyawan secara psikologis sebagai rangkaian keadaan psikologis yang berfokus pada bagaimana karyawan secara nyata berpikir akan sesuatu dan mendapatkan pengalaman dari pekerjaan mereka. Secara psikis, para karyawan percaya akan peran mereka masing-masing dan pengaruh dari diri mereka sendiri terhadap organisasi. Hal tersebut membuat karyawan merasa percaya diri dan bersemangat untuk memperoleh kesuksesan (di dalam Vacharakiat, 2008:4).

4. Batasan Pada Variabel Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis. Teori komitmen organisasi Meyer dan Allen (1993) membagi komitmen seorang karyawan menjadi komitmen afektif, normatif, dan kontinyu. Peneliti memfokuskan penelitian kepada komitmen afektif demi menemukan faktor apa yang dapat membentuk keinginan karyawan untuk secara sukarela ingin berkomitmen. Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen afektif karyawan pada penelitian kali menggunakan butir pernyataan komitmen afektif dalam *Organizational Commitment Questionnaires* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1993).

E. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa mengenai pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*), keadilan organisasi (*organizational justice*), dan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) terhadap komitmen organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas. Secara terperinci tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Sinarmas.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan (*organizational justice*) terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Sinarmas.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Sinarmas.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara bersama terhadap komitmen organisasi PT. Asuransi Sinarmas.

F. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini dilakukan untuk memenuhi rasa ingin tahu mengenai faktor yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi

komitmen organisasi. Peneliti juga tertarik untuk memahami bagaimana tingkat kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. Terlebih lagi penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk memenuhi tugas akhir dalam memperoleh gelar Magister Manajemen program studi Manajemen Sumberdaya Manusia di Universitas Atmajaya Yogyakarta

2. Bagi Perusahaan Terkait

Bagi institusi terkait, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan kepada PT. Asuransi Sinarmas mengenai fenomena dan problematika yang dihadapi karyawan terkait dengan kepuasan kerja, keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi. Sehingga di masa yang mendatang diharapkan PT. Asuransi Sinarmas mampu mengurangi faktor-faktor yang dapat merusak komitmen organisasi karyawan dan memperkuat faktor yang dapat meningkatkan rasa komitmen terhadap perusahaan

3. Bagi Penelitian Lain

Bagi penelitian lain di masa depan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian lebih lanjut mengenai perilaku organisasi, khususnya dalam hal komitmen organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan tambahan informasi mengenai

perbedaan tingkat kepuasan kerja, keadilan organisasi, pemberdayaan, dan tingkat komitmen pada karyawan dengan status tetap dan kontrak.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian pertama penelitian ini merupakan bagian pendahuluan. Pendahuluan memuat latar belakang masalah yang hendak diteliti, identifikasi masalah pada obyek penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian secara garis besar.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian kedua memuat kerangka berpikir serta landasan teori setiap variabel yang diteliti dalam penelitian. Teori yang dituliskan pada bagian ini adalah teori mengenai keadilan organisasi, kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi. Teori pada bagian ini digunakan untuk mengembangkan hipotesa dan menyusun hubungan keterkaitan antara setiap variabel penelitian. Pada bagian ini juga akan dituliskan mengenai profil perusahaan PT. Asuransi Sinarmas secara umum yang menjadi obyek penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ketiga berisi tentang metode yang digunakan untuk melakukan penelitian dan memperoleh data. Pada bagian ini dijelaskan mengenai landasan operasional variabel dalam penelitian, instrumen penelitian, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian, langkah-langkah penelitian, teknik pengambilan data, serta teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian keempat merupakan analisa data. Bagian ini membahas secara rinci hasil data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Data akan disajikan dalam bentuk tabel dan gambar yang kemudian diinterpretasikan secara deskriptif. Pembahasan data dilakukan dengan mengacu pada teori dasar yang sebelumnya telah dicantumkan pada Bab II ditambah dengan teori pendukung yang relevan.

BAB V : PENUTUP

Bagian terakhir pada penelitian ini berisi mengenai kesimpulan. Kesimpulan meliputi hasil simpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.