

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Era globalisasi saat ini Perusahaan dituntut bisa menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Karyawan berperan penting akan hal tersebut, atas kesuksesan ataupun kegagalan dari proses berjalannya perusahaan. Perusahaan yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja menurut (Handoko, 2011 dalam Firmananda Utama Akbar dkk, 2016) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Aspek dari kepuasan kerja menurut Spector (dalam Andi Rindyantika dan Nurul Safitri, 2014) tentang berhubungan dengan berbagai macam aspek pekerjaan. Aspek penilaian termasuk imbalan seperti gaji atau keuntungan, orang lain seperti rekan kerja atau supervisor, sifat dasar pekerjaan, dan organisasi itu sendiri. Kepuasan kerja biasanya diukur dengan wawancara atau kuesioner. Meskipun wawancara digunakan pada beberapa kasus,

;

kebanyakan penelitian dilakukan dengan kuesioner.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan memiliki komitmen yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya tingkat perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Dalam dunia kerja saat ini, komitmen memiliki urgensi penting dalam menggerakkan karyawan bekerja. Sidharta dan Margaretha (dalam Harwin Sukamto dkk, 2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan tujuan organisasi.

Hal ini dikarenakan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya akan menggerakkan karyawan untuk bekerja secara rutin, melindungi aset-aset perusahaan, dan mempercayai tujuan perusahaan yang akan diraih (Pramadani dan Fajrianti, 2012). Dalam menciptakan komitmen karyawan perlu diciptakan rasa memiliki dan karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Komitmen karyawan pada perusahaan itu sendiri terbagi menjadi tiga macam menurut Allen dan Meyer 1990, (dalam Harwin Sukamto dkk, 2015) diantaranya ialah komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan.

Menurut Kartika 2011, (dalam Christian Hartono dkk, 2016) mengemukakan bahwa komitmen afektif terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya.

Dalam perjalananya pengaruh kepuasan kerja memiliki ikatan yang cukup kuat dengan komitmen afektif seperti halnya Meyer et al., 2002 (dalam Christian Hartono dkk, 2016) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif. Dan diperkuat dengan pendapat (Newstrom dalam Christian Hartono dkk, 2016). sebuah konsep Performance – Satisfaction - Effort Loop yang menyatakan bahwa dengan timbulnya kepuasan dari karyawan akan mengarah kepada peningkatan komitmen terhadap organisasi dimana tempat karyawan tersebut bekerja.

Hasil penelitian (Aktami, 2004 dalam Masripah, 2016) menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan, artinya bila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi selain itu penelitian yang sudah dilakukan oleh Masripah (2016), menjelaskan pihak perusahaan tentu harus memperhatikan pengaruh kepuasankaryawannya, sehingga membantu dalam menaikkan tingkat komitmen afektif karena dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan dari karyawannya, membuat karyawan akan lebih merasa nyaman dalam bekerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang Jasa aplikasi kasir, Moka Pos Yogyakarta. Moka Pos Yogyakarta berlokasi di daerah Demangan, Yogyakarta. Peneliti mendapatkan informasi dari salah satu karyawan di

;

Moka Pos Yogyakarta bahwa ada beberapa kebijakan perusahaan yang mengakibatkan komitmen afektif cukup tinggi, sehingga berdampak pada kecenderungan para pekerjanya sering bertambah. Beberapa kebijakan perusahaan tersebut diantaranya adalah Moka Pos Yogyakarta sering memberikan bonus kepada karyawan jika mendapatkan klien baru. Selain itu di Moka Pos Yogyakarta karyawannya tidak harus selalu datang ke kantor sehingga membuat karyawan untuk lebih bebas untuk mengatur jam kerja mereka. Di Moka Pos Yogyakarta karyawan bisa mengeksplor kemampuan mereka untuk mengembangkan skill mereka dalam mendapatkan klien baru sehingga menimbulkan rasa semangat karyawan untuk mengatur cara mereka bekerja agar lebih kreativitas lagi. Oleh sebab itu penelitian ini akan memberikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan di Perusahaan Moka Pos Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan Moka Pos Yogyakarta?
2. Bagaimana tingkat komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan Moka Pos Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari aspek-aspek: gaji, promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi operasional, rekan-rekan kerja, sifat dasar pekerjaan, komunikasi terhadap komitmen afektif karyawan perusahaan Moka Pos Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahas penelitian lebih terarah ruang lingkupnya, maka perlu ditentukan batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan menyeluruh tentang pekerjaan atau yang berhubungan dengan tingkah laku mengenai aspek berbeda atau dari segi pekerjaan (Spector, 1997 dalam Andi Rindyantika dan Nurul Safitri 2014). Spector membagi Job Satisfaction Survey (JSS) melingkupi sembilan aspek yaitu:

- a. Gaji : aspek gaji merupakan kepuasan dengan gaji dan kenaikan gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

- b. Promosi: aspek promosi adalah kepuasan dengan kesempatan promosi,

- c. supervisi: aspek supervisi adalah kepuasan dengan supervisor

- d. Tunjangan : aspek tunjangan adalah kepuasan dengan tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan

;

tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali.

e.Imbalan: aspek imbalan atau upah merupakan kepuasan dalam memberikan kinerja yang sempurna. imbalan adalah seluruh hak yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. imbalan bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

f. Kondisi operasional: aspek kondisi operasional adalah kepuasan dengan aturan dan prosedur

g. Rekan-rekan kerja: aspek rekan-rekan kerja adalah kepuasan dengan rekan-rekan kerja,

h. Sifat dasar pekerjaan: aspek sifat dasar pekerjaan merupakan kepuasan dengan tipe pekerjaan yang telah dilakukan

i.Komunikasi: aspek komunikasi merupakan kepuasan dengan komunikasi pada organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Job Satisfaction Survey (JSS) melingkupi 36 materi dan menggunakan penjumlahan dalam bentuk skala penilaian statistik demografi responden. Bentuk ini merupakan yang paling terkenal untuk skala kepuasan kerja.

2.Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan komitmen yang menimbulkan perasaan memiliki dan terlibat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini karyawan menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi bagian dari perusahaan

;

karena memiliki keinginan untuk itu (Allen dan Meyer, 1994 dalam Harwin Sukamto dkk, 2015)

Dalam hal ini peneliti hanya mengukur batasan penelitian dari tingkat komitmen afektif saja karena fenomena yang terjadi di perusahaan dan hasil wawancara dari salah satu karyawan mengatakan bahwa kebanyakan karyawan di perusahaan cenderung awet dan jarang sekali ada yang keluar dari perusahaan selain itu mereka mengaku merasa memiliki ikatan dengan perusahaan dan bertahan karena kemauan sendiri. Selain itu kebanyakan karyawan ingin membantu mencapai tujuan perusahaan dengan kemauan sendiri dan akan berdedikasi untuk melakukannya.

1.4 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan tentunya memiliki tujuan tertentu. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian dari penulis yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan Moka Pos Yogyakarta
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan Moka Pos Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari aspek-aspek: gaji, promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi operasional, rekan-rekan kerja, sifat dasar pekerjaan, komunikasi terhadap komitmen afektif karyawan perusahaan Moka Pos Yogyakarta

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sarana untuk memberikan sumbangan penilaian bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan, dan meningkatkan komitmen karyawan.

2. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca mengenai mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini merupakan gambaran umum isi skripsi secara keseluruhan untuk mempermudah dalam pemahaman.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai apa yang menjadi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan uraian jelas mengenai teori-teori yang digunakan dalam analisis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai tempat penelitian, metode penelitian, pengumpulan data, sumber data dan jenis data, dan metode analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang uji validitas dan reliabilitas, karakteristik responden, analisis deskripsi, analisis regresi, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan beberapa masukan dan saran bagi perusahaan.

