

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berkualitas, yang bisa memberikan kontribusi secara optimal bagi perusahaan, merupakan suatu hal yang sulit untuk didapatkan setiap perusahaan. Kendati demikian, sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Tanpa memiliki karyawan, semua kegiatan yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat berjalan, mulai dari proses produksi hingga pada proses distribusi kepada konsumen. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan produktivitas setiap karyawan agar target yang telah ditetapkan bisa tercapai.

Hal yang harus dipertimbangkan adalah kesejahteraan karyawan. Dampak dari kesejahteraan karyawan pada pekerjaan menjadi fokus utama dalam beberapa penelitian saat ini (Economic and Social Research Council, 2006). Pengetahuan mengenai kesejahteraan karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kecerdasan emosional, kepercayaan, dan dukungan dari suatu organisasi dianggap dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan (Robblee, 1998). Ketegangan pada kinerja karyawan dapat timbul sebagai dampak dari stres kerja (Cooper et al., 2001). Jika performa kerja karyawan

menurun, hal ini tentu saja akan merugikan perusahaan, mulai dari waktu dan juga biaya yang terbuang sia-sia.

Semakin tinggi tingkat stres karyawan, tentu saja akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang di mana ini bisa dilihat dari tingkat produktivitas karyawan tersebut. Stres dalam perspektif psikologi kerja digunakan dalam mengidentifikasi faktor penyebab serta dampaknya pada produktivitas karyawan serta organisasi (Elloy dan Smith, 2003). Pada saat karyawan merasa stres atas pekerjaan/tanggung jawab yang ia terima, ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja dari pekerja tersebut. Ketika seorang karyawan harus menyelesaikan suatu pekerjaan dalam target waktu tertentu, ini tentu saja akan menambah beban pikirannya. Kembali lagi, ketika atasan akan memberikan suatu tugas, alangkah jauh lebih baik apabila atasan tersebut melihat kapasitas yang dimiliki oleh karyawannya. Pada saat atasan memberikan tugas yang melebihi kapasitas yang seharusnya diberikan pada karyawan, disinilah akan timbul stres kerja (Suifan et al., 2016).

Tingkat keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan juga pada kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dalam menghasilkan hasil yang optimal (Pratheepkanth, 2011). Ketika suatu organisasi berusaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya, ini akan membuat karyawan berkeinginan untuk membalas kebaikan organisasi dengan kerja keras dan juga komitmen. Target yang dimiliki perusahaan tentu akan tercapai apabila dibantu atau didukung dengan kontribusi yang diberikan karyawan.

Tanpa adanya kontribusi dari karyawan, segala sesuatu yang telah direncanakan oleh perusahaan tidak akan bisa berjalan, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu modal penting/utama yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan.

Setiap organisasi diharapkan memiliki divisi *Human Resource Development* (HRD), yang di mana divisi ini akan bertugas untuk mengorganisir sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Divisi HRD memiliki fungsi penting dalam menyamakan persepsi karyawan mengenai tujuan dan target organisasi. Ketika suatu organisasi sudah memiliki kesamaan persepsi mengenai tujuan dan target perusahaan, ini akan memudahkan organisasi dalam mencapai kesuksesan.

Mengelola salah satu elemen penting milik perusahaan yaitu karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Setiap individu ini (karyawan) memiliki kebutuhan, latar belakang, status, pikiran, dan perasaan yang berbeda-beda. Pihak HRD memiliki peran dalam mengelola SDM suatu perusahaan, mereka juga memiliki peran untuk mencari hal-hal apa saja yang dapat mendorong serta memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pihak HRD dari sebuah perusahaan harus mampu mendorong setiap karyawan untuk bisa menyelesaikan segala kewajiban dan tanggung jawab serta bekerja secara produktif. Kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, harus bisa dipastikan sudah dilaksanakan dengan baik dan benar. Ketika perusahaan berharap bahwa karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar, ini harus diimbangi dengan pemenuhan kesejahteraan karyawan. Wright dan Cropanzano (2000) melakukan studi yang

menunjukkan bahwa orang yang kesejahteraannya dipenuhi oleh perusahaan (tinggi) akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibanding dengan karyawan yang kesejahteraannya rendah. Seorang karyawan yang bahagia akan jauh lebih produktif apabila dibandingkan dengan karyawan yang kurang atau tidak bahagia, sehingga bisa dikatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja serta komitmen karyawan (Wright dan Cropanzano, 2000). Kesehatan dan kesejahteraan karyawan dianggap sebagai faktor paling penting bagi kesuksesan serta kinerja suatu organisasi (Bakker *et al.*, 2019). Tingkat produktivitas suatu organisasi tentu berkaitan dengan kinerja setiap karyawan yang dimiliki organisasi (Shin dan Konrad, 2017). Seorang HRD harus mampu untuk memotivasi karyawannya agar mampu bekerja lebih giat/keras sehingga ini akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi (Maartje dan Jozef, 2020).

Pada umumnya, seorang individu akan termotivasi untuk bekerja didasarkan pada kebutuhan yang mereka miliki. Mereka akan berkomitmen pada suatu pekerjaan yang mereka anggap memiliki kemungkinan untuk memenuhi kebutuhan yang dimiliki. Pemenuhan kebutuhan ini bisa didapatkan lewat imbalan yang akan mereka terima atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Walters *et al.*, 2019). Dapat dilihat bahwa bukanlah suatu hal yang mudah untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan (Maartje dan Jozef, 2020). Kepuasan kerja dapat terjadi apabila adanya kesinambungan antara motivasi kerja, kepemimpinan serta budaya organisasi yang dapat terakomodasi dengan baik dan diterima pula oleh semua bagian dari organisasi.

Organisasi yang dapat membuat kehidupan karyawannya menjadi lebih baik akan mendapat karyawan yang memberikan totalitas dalam pekerjaannya dan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi (Sirgy *et al.*, 2001). Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan perusahaan untuk didapatkan dari karyawannya. Jika suatu perusahaan bisa memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi, ini bisa dikatakan bahwa perusahaan telah berhasil dalam melengkapi kebutuhan karyawannya, baik dari segi material maupun psikologis. Setiap perusahaan pasti bisa untuk membayar gaji karyawannya, namun masih sedikit perusahaan yang bisa menyeimbangi kesehatan psikologis yang dimiliki karyawannya. Setiap perusahaan juga pasti memiliki suatu target tertentu yang di mana ini dibuat agar perusahaan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan di awal, Namun dalam mencapai target yang telah ditetapkan itu, banyak dari perusahaan yang membuat karyawannya tertekan, memang tidak dapat dipungkiri itu merupakan tanggung jawab dari karyawan tersebut. Terkadang akan jauh lebih membebani bagi seorang karyawan, apabila ia harus mengerjakan suatu pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Dalam kasus seperti ini, sudah dapat dipastikan bahwa karyawan akan merasa terbebani dalam menyelesaikan hal tambahan yang ditugaskan kepadanya, apalagi jika tidak ada keuntungan yang ia dapatkan dari melakukan pekerjaan tambahan ini.

Segala hal yang terjadi dalam diri individu pasti ada penyebabnya dan segala sesuatu yang terjadi merupakan hasil dari kesepakatan yang terjadi dalam dirinya sendiri. Seorang individu berhak untuk menentukan apa hal yang terbaik bagi dirinya, mengingat setiap individu memiliki hak yaitu hak asasi manusia. Ketika

bekerja pada suatu organisasi dan individu tersebut merasa tidak puas, individu ini berhak untuk memutuskan apakah ia akan tetap bekerja bagi organisasi atau memilih untuk berpindah ke organisasi lain. Hasil dari keputusan ini merupakan penyebab atau dampak dari berbagai hal, baik itu keuntungan ataupun kerugian yang diterima individu selama ia bekerja bagi organisasi. Disisi lain, suatu organisasi juga berhak untuk menentukan apakah ia akan ataupun tetap mempekerjakan seorang individu atau tidak, yang di mana ini bisa diukur dari seberapa besar pengaruh serta dampak yang diberikan individu bagi organisasi.

Lama atau tidaknya karyawan bekerja pada organisasi, bisa dijadikan salah satu tolak ukur mengenai komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Seorang karyawan bisa saja bekerja dengan sangat lama pada suatu organisasi karena ia harus memenuhi kebutuhan finansialnya atau bisa saja karena karyawan tersebut merasa bahwa ia sudah cocok bekerja di organisasi tersebut. Terjalannya sebuah kontrak antara organisasi dengan karyawan tidak selamanya bisa dijadikan sebagai tolak ukur bahwa karyawan tersebut berkomitmen dengan organisasi. Hal ini disebabkan karena komitmen atau bertahan tidaknya seorang karyawan hanya didasarkan pada keterikatan kontrak tersebut. Dengan adanya ikatan kontrak, perusahaan belum bisa menilai apakah karyawan sudah sejahtera secara psikologis atau hanya ekonominya saja yang terpenuhi. Oleh karena itu, sudah merupakan tugas dari pihak HRD suatu organisasi dalam melakukan analisis mengenai tingkat komitmen karyawan yang ada pada organisasi dan mencari tahu apakah kesejahteraan karyawan sudah bisa dijamin oleh organisasi atau belum.

Dalam penelitian ini, masalah yang akan diangkat oleh peneliti adalah pengaruh dari kesejahteraan yang diterima oleh seorang individu (karyawan) terhadap komitmennya pada organisasi. Peneliti menggunakan Aromatique Parfum Jogja sebagai objek yang akan diteliti. Aromatique Parfum Jogja merupakan salah satu usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang bergerak dibidang retail parfum, yang di mana Aromatique Parfum Jogja menjual berbagai jenis parfum mulai dari parfum karakter hingga *inspired*. Salah satu bagian dari Aromatique Parfum Jogja yaitu Urban Perfume Point, merupakan salah satu toko parfum *refill* yang terlaris dan teramai di Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk bisa laris dan ramai seperti sekarang, tentu saja banyak sekali anggota karyawan yang bekerja dengan giat dan mendukung dari balik layar. Tidak hanya itu, banyak sekali ide, pemikiran, pengetahuan, dan juga tenaga yang disalurkan untuk bisa memajukan UMKM ini. Elemen-elemen ini terdapat pada karyawan-karyawan yang di mana ini menjadi dasar berdirinya suatu perusahaan. Sebagai sikap menghargai atas apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi, tentu saja organisasi harus bisa memberikan umpan balik yang positif. Ketika organisasi memberikan umpan balik yang positif, ini tentu saja akan meningkatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa tingkat kesuksesan/keberhasilan suatu organisasi, belum bisa dijadikan tolak ukur bahwa karyawan yang dimiliki itu sudah sejahtera dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

1.2. Rumusan masalah

Kesejahteraan setiap karyawan dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin sejahtera seorang karyawan maka akan semakin besar pula tingkat loyalitas yang dimiliki, sehingga tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan tentu saja sangat berarti bagi karyawan.

Permasalahan dapat dirumuskan menjadi:

1. Apakah kesejahteraan karyawan akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

1.3. Batasan Penelitian

Batasan penelitian digunakan agar peneliti bisa lebih memfokuskan penelitian pada beberapa aspek, seperti pengertian mengenai variabel dan juga responden yang akan diteliti.

Batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan yang dibahas dalam penelitian ini tidak hanya kesejahteraan ekonomi melainkan juga kesejahteraan psikologis. Di mana kesejahteraan psikologis dimaksud tentang bagaimana respon psikologis seorang individu terhadap stresor (Le Fevre *et al.*, 2003).

2. Komitmen dalam penelitian ini terdiri dari 3 jenis, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan juga komitmen berkelanjutan (Coyle-Shapiro *et al.*, 2006).
3. Responden yang digunakan pada penelitian ini, merupakan karyawan yang bekerja pada Aromatique Parfum Jogja, yang di mana Aromatique Parfum Jogja ini terbagi menjadi Urban Perfume Point dan juga Lab Art Aromatique. Karyawan yang dimaksud disini juga tidak hanya karyawan yang bekerja di kantor, melainkan juga karyawan yang bekerja di toko, contohnya adalah pramuniaga/konsultan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasi pada Aromatique Parfum Jogja.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis sangat berharap bahwa penelitian ini akan membawa manfaat bagi:

1. Bagi Aromatique Parfum Jogja

Manfaat penelitian ini bagi Aromatique Parfum Jogja adalah agar Aromatique Parfum Jogja dapat mengetahui bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berasal dari kebutuhan finansial melainkan juga psikologis. Dengan mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan, Aromatique Parfum Jogja dapat memenuhinya, sehingga Aromatique Parfum Jogja dapat memiliki karyawan yang bersifat loyal dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi penelitian lain

Manfaat penelitian ini bagi penelitian lain adalah agar dapat dijadikan sebagai bahan referensi sehingga sangat diharapkan adanya pengembangan serta penyempurnaan yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya. Disisi lain, penelitian ini juga bisa menjadi bahan bacaan, sehingga bisa menambah pengetahuan bagi pembacanya, mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibagi kedalam 5 bab. Berikut merupakan sistematika penulisan dari skripsi ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab 1 pada penulisan skripsi ini akan berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan juga sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 pada penulisan skripsi ini akan berisikan konsep serta teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel pada penelitian. Pada bab ini juga akan disajikan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab 3 pada penulisan skripsi ini akan berisikan desain atau metode yang akan digunakan untuk penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel yang akan digunakan, metode pengambilan sampel, variabel yang akan digunakan, metode pengukuran data, metode pengujian, serta alat analisis yang akan digunakan.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab 4 pada penulisan skripsi ini akan berisikan hasil dan pembahasan atas penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian biasa akan disimpulkan dalam bentuk tabel ataupun grafik, akan

jauh lebih baik apabila setelah tabel/grafik diikuti dengan pembahasan.

BAB 5 : PENUTUP

Bab 5 pada penulisan skripsi ini akan berisikan kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dalam penelitian, dan juga saran untuk penelitian selanjutnya.

