

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hubungan karyawan dengan perusahaan adalah saling menguntungkan. Dimana karyawan sangat membutuhkan pekerjaan untuk kelangsungan hidupnya, dan perusahaan-pun juga membutuhkan karyawan demi tercapainya suatu tujuan. Tanpa adanya seorang atau sekumpulan karyawan yang benar-benar atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, tentunya sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena karyawan inilah yang nantinya akan menjadi motor atau penggerak bagi perusahaan serta yang akan menentukan nasib atau keberlangsungan perusahaan.

Maju atau tidaknya perusahaan adalah tergantung pada karyawannya. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan harus dipertimbangkan dengan betul, baik dari segi materiil maupun non materiil. Pada dasarnya, tujuan karyawan bekerja adalah supaya memperoleh penghasilan yaitu dari upah atau gaji yang diberikan perusahaan atas semua pekerjaan yang dilakukannya.

Salah satu aspek penting aspirasi setiap sumber daya manusia adalah berkaitan dengan aspirasi dan sikap terhadap pekerjaan. Faktor pekerjaan ini dapat menjadi indikator ketepatan aspirasi sikap personil suatu organisasi sebagai imbas berbagai pendekatan kebijaksanaan organisasional. Keberhasilan dan kinerja seorang karyawan dalam bidang

pekerjaannya ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja serta komitmennya pada organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Keterlibatan kerja (*job involvement*) mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan, serta minimnya promosi jabatan yang diberikan pada karyawan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan masih perlu untuk diperhatikan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan sikap yang positif dengan cara memihak secara psikologis pada pekerjaannya, serta cenderung untuk bertahan pada perusahaan yang mempekerjakannya. Salah satu contoh dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai yaitu dari Isma Swalayan menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan sistem penghargaan dikarenakan gaji yang mereka terima terlalu kecil dan tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka, serta tidak ada promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dampak dari permasalahan tersebut yaitu tidak optimalnya kinerja karyawan dengan kata lain mereka

merasa percuma bekerja keras, menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sedangkan upah/gaji yang mereka terima adalah kecil.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja, seperti halnya perhatian, pengawasan, maupun pengarahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Dengan perhatian serta pengarahan yang baik dari atasan, maka karyawan akan cenderung untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya demi tanggungjawab yang diberikan kepada dirinya. Jika karyawan merasa senang dan rela mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab, maka dapat diartikan bahwa karyawan tersebut telah puas dengan pekerjaannya. Namun, sangat berbeda dengan karyawan-karyawan yang bekerja pada Swalayan-Swalayan di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, dimana kebanyakan karyawan tidak suka dengan atasan mereka, dan merasa tidak puas dengan pengarahan, perhatian, serta pengawasan yang diberikan.

Sebagai salah satu contoh di Isma Swalayan, karyawan yang bekerja dalam perusahaan Swalayan tersebut tidak puas dengan atasan mereka karena seringkali pengarahan yang diberikan kurang baik, penyampaian tugas kurang jelas, serta kurangnya kebebasan karyawan untuk menyampaikan pendapat atau penyampaian keluhan selama ia bekerja dalam perusahaan, sehingga dampak dari masalah diatas berpengaruh pada tingkat absensi yang tinggi.

Selain itu, banyak karyawan yang bekerja pada Swalayan-Swalayan di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro merasa tidak puas

dengan rekan kerja mereka. Dimana rekan kerja mereka sulit untuk diajak bekerja sama, sulit untuk diajak berkomunikasi, serta cenderung melakukan pekerjaan dengan sendiri-sendiri. Sebagai salah satu contoh yaitu pada Toserba Deddy Putra Sroyo dimana para karyawan merasa rekan sekerjanya tidak bisa diajak bekerja sama, banyak karyawan yang tidak mengenal satu sama lain, serta kurangnya komunikasi untuk lebih mengenal pribadi masing-masing. Dampak dari permasalahan tersebut adalah terjadinya persaingan yang tidak sehat antar rekan sekerja dan para karyawan merasa enggan untuk menjalankan pekerjaan dengan rekan yang dibencinya. Maka dari itu, perlu perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya, supaya tidak terjadi hal-hal buruk yang telah digambarkan di atas.

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus. Komitmen organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Setiap perusahaan tentunya ingin menjadi pendorong bagi perusahaan yang sejenis sehingga akan menjadi mitra bagi perusahaan kecil disekitarnya, baik sebagai integrasi ke depan maupun integrasi ke belakang. Dengan demikian peranan sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan organisasinya. Namun permasalahan yang terjadi berkaitan dengan sumber daya manusia diantaranya adalah tingkat perputaran tenaga kerja

dan absensi yang cenderung tinggi. Tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi karyawan yang tinggi ini, merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Sebagai gambaran seluruh Swalayan yang ada di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro pada saat ini masih dalam kategori perusahaan berkembang. Perusahaan ini rata-rata mempekerjakan 20 karyawan dengan tingkat absensi karyawan dan tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi pada setiap tahunnya.

Tingginya tingkat absensi dan perputaran kerja karyawan berindikasikan bahwa sebagian karyawan tingkat kepuasan kerja dengan komitmen organisasi masih perlu menjadi perhatian bagi perusahaan Swalayan. Adanya tingkat absensi dan perputaran karyawan yang cukup tinggi akan berdampak pada kelangsungan hidup Swalayan yang ada di kota Bojonegoro.

Komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam pekerjaan. Meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Dalam kenyataannya pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dalam organisasi menunjukkan bahwa kurangnya komitmen dari para karyawan. Biasanya karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan menjalankan tugasnya dengan baik serta mempertahankan posisinya sebagai karyawan, bahkan mempunyai keinginan untuk melakukan perubahan yang lebih baik untuk organisasi atau perusahaannya. Namun, hal ini jauh berbeda dengan kondisi karyawan pada Swalayan yang ada di Bojonegoro. Dimana karyawan cenderung tidak berkomitmen dan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Seorang karyawan yang berkomitmen pada organisasi memiliki potensi untuk melakukan perubahan positif baik secara individual maupun organisasi. Tentu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan apabila semua karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Inilah yang menjadi alasan seberapa penting komitmen para karyawan terhadap organisasi.

Perlu diketahui bahwa apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, apabila karyawan tidak mengalami kepuasan kerja dengan komitmen organisasi maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen atau pelanggan kurang begitu baik, artinya hanya sekedar memberikan pelayanan saja.

Dengan demikian setiap pengelola organisasi apapun sangat berkepentingan untuk menempuh berbagai upaya strategis untuk menciptakan dan melestarikan serta meningkatkan derajat komitmen

sumber daya manusia sebagai jembatan untuk mencapai efektifitas perilaku dan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti akan meneliti tentang dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pada Swalayan-swalayan di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepuasan kerja yang terdiri dari sistem penghargaan, supervisi/atasan, dan rekan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan?
2. Apakah variabel Kepuasan Kerja pada Sistem Penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Karyawan?
3. Apakah variabel Kepuasan Kerja pada Supervisi/atasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Karyawan?
4. Apakah variabel kepuasan kerja pada rekan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja pada sistem penghargaan, supervisi/atasan, dan rekan kerja terhadap komitmen karyawan?
2. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja pada sistem penghargaan terhadap komitmen karyawan.
3. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja pada supervisi/atasan terhadap komitmen karyawan.
4. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja pada rekan kerja terhadap komitmen karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi perusahaan untuk sumbangan pemikiran pemecahan masalah dan masukan-masukan pada Swalayan Kota Bojonegoro khususnya Kecamatan Sumberrejo dalam konteks menjaga komitmen karyawan.
3. Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan diharapkan bisa menjadi

informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura sebagai bahan dokumentasi yang dapat menambah dan melengkapi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama studi kasus sosial di masyarakat.