

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan keseluruhan dari kerangka penelitian. Pendahuluan mencakup latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja adalah salah satu keinginan seluruh pekerja di perusahaan. Namun untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda di tiap perusahaan dan juga tiap individu. Permasalahan terbesar dari sebuah kepuasan kerja adalah sebuah komitmen yang dimiliki oleh masing-masing individu serta cara penyelesaian masalah yang dihadapi. Para pekerja mampu untuk memberikan karyanya yang terbaik dan membantu perusahaan agar bisa mencapai *Goals* yang diinginkan. lalu para pekerja mulai membangun komitmen organisasi jika atasan juga memberikan contoh yang baik pada pekerja. Keterlibatan *affective commitment* dianggap sebagai salah satu faktor paling penting untuk bisnis berkinerja terbaik dan bisnis berkinerja menengah. Karyawan dan kelompok kerja yang memiliki komitmen kuat pada organisasinya memiliki standar moral yang tinggi dan sangat puas dengan pekerjaannya.

Efektivitas dan keberhasilan organisasi sangat penting untuk kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, para manajer perlu secara khusus memperhatikan faktor ini. Kepuasan kerja mengacu pada respons emosional positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan secara individu atau sebagai bagian dari kelompok (Bigliardi et al., 2012). Banyak perhatian telah diberikan pada kepuasan staf dalam pekerjaan penelitian terbaru karena ini penting untuk tempat kerja.

Budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pengaruh komitmen organisasi kepuasan kerja (Bigliardi et al., 2012); Yiing dan Ahmad, (2009) mengemukakan bahwa pengaruh ini dapat dijelaskan oleh variabel seperti budaya organisasi. Orang Indonesia lebih suka bekerja dalam kelompok karena orang Indonesia cenderung bersifat kolektifis berbeda dengan budaya barat (Gupta & Awasthy, 2015) ketika ada hubungan yang baik di antara karyawan (Randall & Cote, 1991).

Kalsi dan Kiran, (2013) mengemukakan kualitas, koordinasi dan pemikiran Karyawan harus dijaga untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan saran-saran ini, penelitian mengeksplorasi berbagai cara untuk memberi manfaat kepada karyawan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan milik negara (BUMN) Indonesia. Karyawan Indonesia akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena karyawan dari budaya kolektifis cenderung saling membantu (Wagner, 1994).

Dalam perusahaan kontraktor banyak hal internal dan eksternal yang mungkin terjadi dan dapat mengakibatkan perpecahan atau masalah-masalah kecil timbul. Dari keadaan tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan kontraktor adalah perusahaan yang kompleks karena didalam perusahaan tersebut memiliki banyak pekerja di divisi yang berbeda-beda.

Dengan adanya hal diatas, banyak perusahaan yang mengalami kesulitan untuk berkembang dikarenakan hal kecil tersebut tidak di selesaikan dengan tuntas. Hal ini didukung dengan Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Penelitian yang dilakukan (Satria, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan, tentu saja bersama dengan komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan menentukan keberhasilan, antara lain: perusahaan jasa konstruksi, yaitu faktor internal, faktor eksternal dan kekuatan pasar.

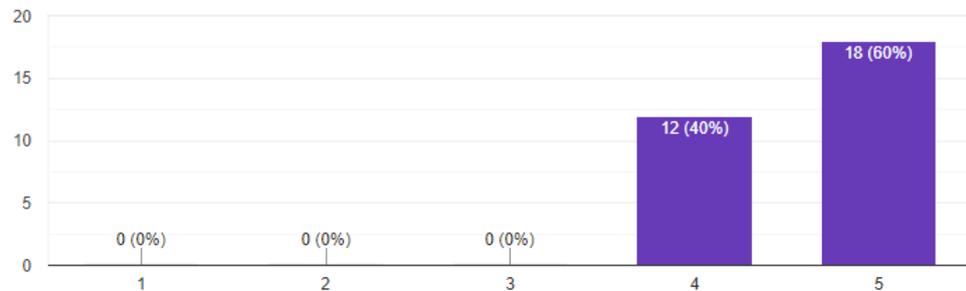
Faktor internal pada perusahaan merupakan hal yang penting dan memiliki pengaruh kurang lebih 42 persen terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Faktor internal yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan khususnya perusahaan jasa konstruksi yang didominasi oleh manajemen, tim, orang, budaya dalam organisasi dan keuangan. Faktor internal adalah salah satu faktor terpenting dalam

menentukan strategi pembangunan. Faktor internal tersebut meliputi: Manajemen dan budaya perusahaan, sumber daya manusia, keuangan dan sumber daya lainnya (Teng, 2000). Dalam suatu perusahaan, budaya organisasi (budaya solidaritas, budaya inovasi, budaya birokrasi) merupakan pemoderasi antara *affective commitment* dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja amanah atau tugas pengelola agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan konsisten. Pentingnya mengetahui beberapa faktor tersebut kerna faktor tersebut tentu sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Maka dari itu ada pentingnya penulis mencari tau tentang penilitan pendahulu untuk dapat mengetahui apakah adanya *affective commitment* dan *job satisfaction* yang berjalan dalam perusahaan tersebut.

Penelitian pendahuluan tersebut dibuat bersifat eksploratif karena Peneliti memiliki banyak fleksibilitas dan dapat beradaptasi dengan perubahan seiring kemajuan penelitian. Penulis membuat dalam bentuk google form dan berjumlah 9 buah pertanyaan untuk dilakukan survey kepada 30 responden yang terdiri dari staff karyawan per divisi di PT. Pedang berlian (salah satu perusahaan kontraktor) yang dapat kita lihat pada Grafik 1.1 hingga Grafik 1.9.

Saya akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan

30 responses

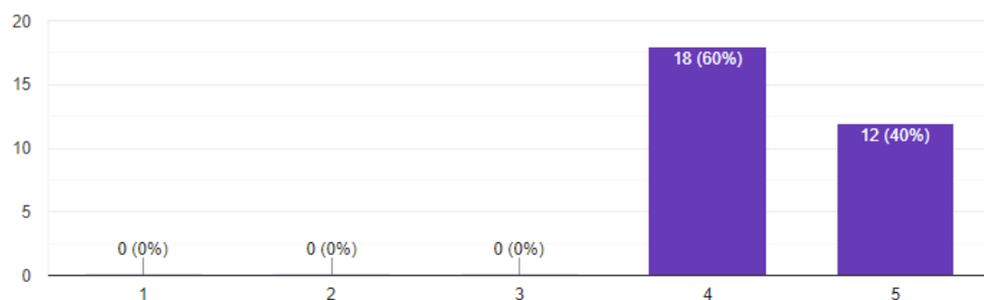


Grafik 1.1 Saya akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan

Sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju. Dan 12 responden menjawab setuju. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semua pekerja akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

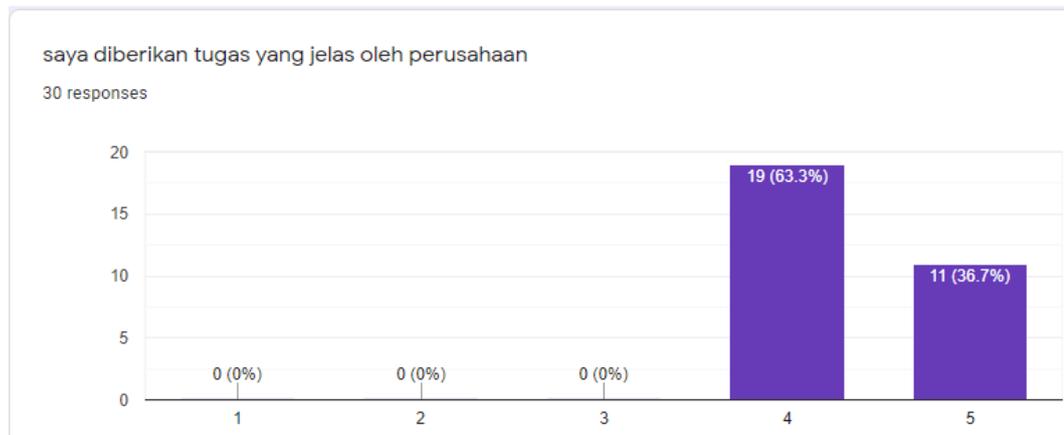
saya rela bekerja di divisi apapun dalam perusahaan ini

30 responses



Grafik 1.2 Saya rela bekerja di divisi apapun dalam perusahaan ini

Sebanyak 18 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab sangat setuju, dengan ini dapat disimpulkan bahwa para pekerja rela bekerja di divisi apapun dalam perusahaan ini.



Grafik 1.3 Saya diberikan tugas yang jelas oleh perusahaan

Sebanyak 19 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju, dengan ini dapat disimpulkan bahwa pekerja diberikan tugas yang jelas oleh perusahaan.

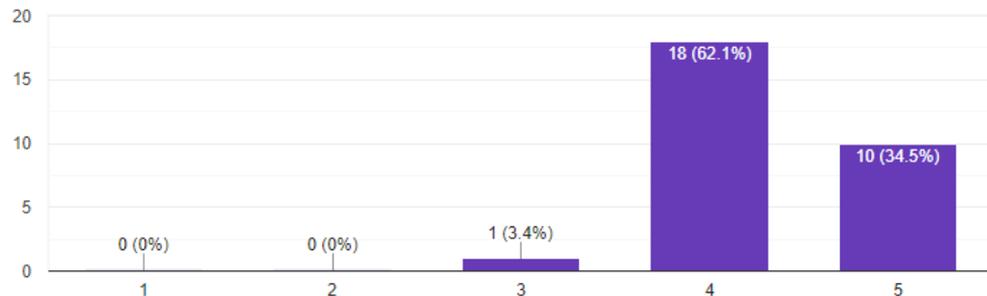


Grafik 1.4 Saya diberikan tanggung jawab yang jelas oleh perusahaan

Sebanyak 1 responden menjawab netral, sebanyak 22 responden menjawab setuju dan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pekerja diberikan tanggung jawab yang jelas oleh perusahaan.

perusahaan memberikan saya sanksi jika tidak menyelesaikan tugas

29 responses

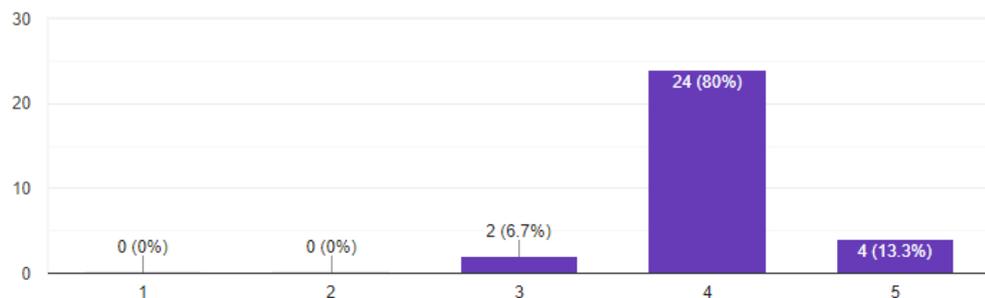


Grafik 1.5 Perusahaan memberikan saya sanksi jika tidak menyelesaikan tugas

Sebanyak 1 responden menjawab netral, sebanyak 18 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab sangat setuju, dengan ini dapat disimpulkan bahwa pekerja menerima sanksi jika tidak menyelesaikan tugas.

saya menjaga sikap-sikap yang baik dalam bekerja di perusahaan

30 responses

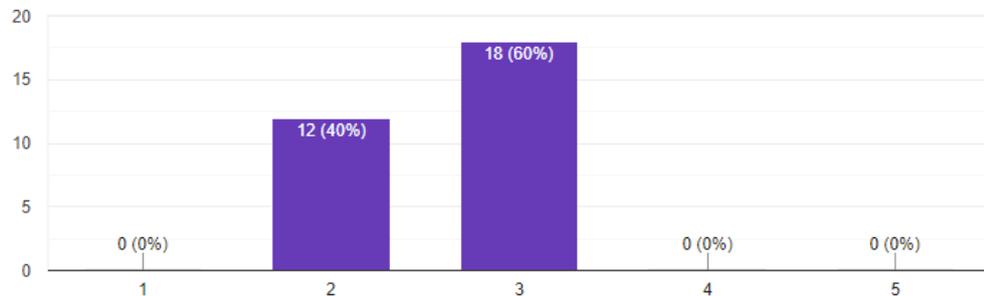


Grafik 1.6 Saya menjaga sikap-sikap yang baik dalam bekerja di perusahaan

Sebanyak 2 responden menjawab netral, 24 responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab sangat setuju, dapat disimpulkan pekerja menjaga sikap-sikap yang baik dalam bekerja di perusahaan

perusahaan mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat

30 responses

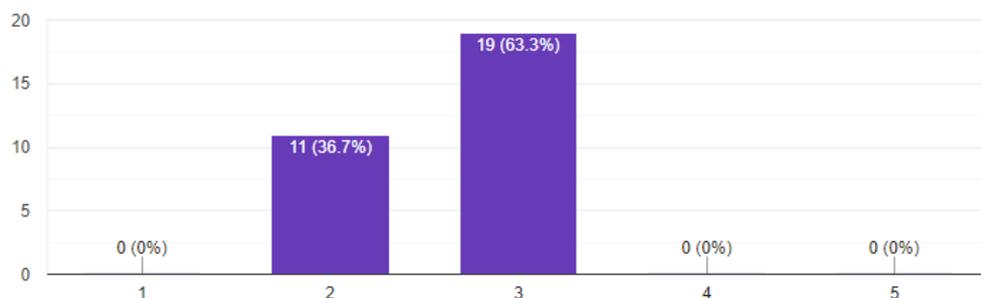


Grafik 1.7 Perusahaan mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat

Sebanyak 12 responden menjawab tidak setuju dan 18 responden menjawab netral, dapat disimpulkan bahwa perusahaan kurang mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat.

perusahaan saya terbiasa untuk saling membantu satu dengan yang lain

30 responses

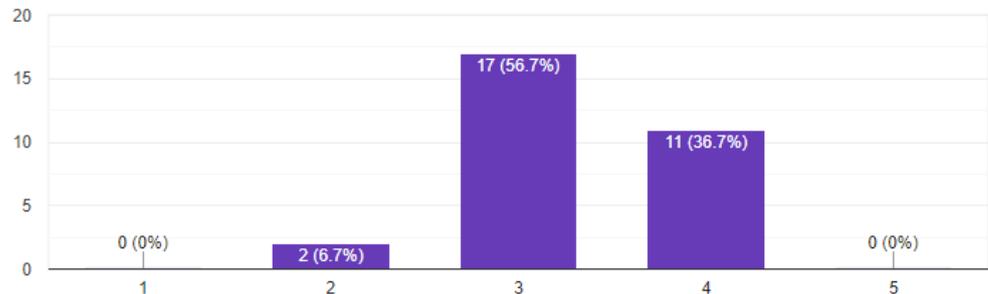


Grafik 1.8 Perusahaan saya terbiasa untuk saling membantu satu dengan yang lain

Sebanyak 11 responden menjawab tidak setuju dan 19 responden menjawab netral, dapat disimpulkan bahwa perusahaan kurang terbiasa untuk saling membantu satu dengan yang lain.

saya akan menyampaikan ide-ide yang ada untuk kemajuan perusahaan

30 responses



Grafik 1.9 Saya akan menyampaikan ide-ide yang ada untuk kemajuan perusahaan

Sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju, 17 responden menjawab netral dan 11 responden menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa pekerja menyampaikan ide-ide yang ada untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan data dari grafik 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9 dapat dilihat bahwa 18 responden yang mengisi kuisioner akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan nilai 60% pada grafik 1.1, lalu sebanyak 18 responden menyatakan bahwa mereka rela bekerja di divisi apapun dalam perusahaan ini yang dapat dilihat pada grafik 1.2. lalu pada 1.3 dan 1.4 penulis membuat pertanyaan berdasarkan Job Satisfaction yang di rasakan oleh pekerja. Pada grafik 1.3 “saya diberikan tugas yang jelas oleh perusahaan” 19 responden menyatakan mereka diberikan tugas yang jelas oleh perusahaan yang dapat dilihat dari grafik 1.3. berikutnya grafik 1.4 sebanyak 22 responden menjawab “setuju” dengan pertanyaan saya diberikan tanggung jawab yang jelas oleh perusahaan. pada grafik 1.5 dari pernyataan yaitu “perusahaan memberikan saya sanksi jika tidak menyelesaikan tugas” 18 reponden menjawab “setuju”. Untuk grafik 1.6 dan 1.7

peneliti ingin mencoba membuat pertanyaan mengenai *bureaucratic culture*. 1.6 “ Saya menjaga sikap-sikap yang baik dalam bekerja di perusahaan” 24 responden menjawab “Setuju” dari pernyataan ini dapat kita simpulkan bahwa pekerja sudah menjalankan *bureaucratic culture* yang di tentukan oleh perusahaan. Dapa grafik 1.7 dengan pernyataan “perusahaan mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat” 12 responden menyatakan “tidak setuju”. Pada grafik 1.8 dengan pertanyaan “perusahaan sayan terbiasa untuk saling membantu satu dengan yang lain” Sebanyak 11 responden menjawab “tidak setuju”. Dari grafir 1.7 dan 1.8 dapat dilihat bahwa terjadi kesenjangan dalam pertanyaan yang mencangkup tentang *supportive culture* yang di terapkan di perusahaan tersebut Pada grafik 1.9 sebanyak 11 reponden menjawab “setuju” untuk pernyataan “saya akan menyampaikan ide-ide yang ada untuk kemajuan perusahaan”.

Fenomena gap yang ditemukan dalam penelitian pendahulu ini dapat kita lihat bahwa ada terjadinya kesenjangan dalam pertanyaan yang mencangkup tentang *supportive culture* yang di terapkan di perusahaan tersebut kita bisa melihat pada grafik 1.7 dan 1.8. hal tersebut mungkin dapat menimbulkan masalah yang serius untuk perusahaan karena berdampak besar jika kita lihat dalam spekulasi long term. Jika hal ini terus di biarkan maka akan lebih banyak perselisihan terkait dengan pekerja yang tidak saling menolong dan membantu satu dengan yan lain dari perusahaan dan kondisi perusahaan menjadi tidak kondusif karena kurangnya faktor internal yang membantu pekerja pada perusahaan tersebut. Dan juga ekspetasi perusahaan yaitu dengan menjaga agar perusahaan tetap kokoh dapat runtuh jika faktor internal tidak cepat di pulihkan seperti peran *supportive*

culture ini yang kurang terjamah oleh perusahaan hal ini tentu akan membuat masalah-masalah yang tidak diinginkan terjadi dan mengakibatkan perusahaan dirugikan. Data didapatkan dari perusahaan PT Pedang Berlian.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Bersumber dari rujukan penelitian yang pernah dilakukan karena pentingnya mengangkat topik mengenai *affective commitment*, maka pada penelitian ini akan dikembangkan serta memperjelas pengaruh kepuasan kerja terhadap *affective commitment* Perusahaan Kontraktor dengan *organizational culture* (*supportive culture, bureaucratic culture, innovative culture*) sebagai aspek yang memoderasi. Perusahaan kontraktor adalah perusahaan Kontraktor Pameran & Interior Internasional yang didirikan oleh Linda T. pada tahun 2010. Dalam waktu yang relatif singkat, pemerintah, perusahaan swasta, hingga perusahaan multinasional terkemuka telah mempercayakan Perusahaan Kontraktor sebagai mitra.

Berdasarkan penjabaran diatas maka rumusan masalah yang akan dijawab adalah apakah kepuasan kerja terhadap *affective commitment* pada Perusahaan Kontraktor dengan *organizational culture* sebagai aspek yang memoderasi. Pertanyaan penelitian yang diambil adalah:

1. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* perusahaan kontraktor?
2. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* dimoderasi oleh *supportive culture* pada perusahaan kontraktor?

3. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* dimoderasi oleh *Innovative Culture* pada perusahaan kontraktor?
4. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* dimoderasi oleh *Bureaucratic Culture* pada perusahaan kontraktor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian replikasi ini berdasarkan masalah masalah yang ada adalah:

1. Menganalisis pengaruh antara Komitmen afektif dengan kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh antara faktor Budaya inovatif memoderasi pengaruh antara komitmen afektif dan kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh antara faktor Budaya birokrasi memoderasi pengaruh antara komitmen afektif dan kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh antara faktor Budaya suportif memoderasi pengaruh antara komitmen afektif dan kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini dapat dilihat dari beberapa aspek, yakni:

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat yang ditujukan bagi perusahaan kontraktor untuk dapat digunakan dalam rangka mengelola sumber daya manusia terutama *affective commitment* para pekerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor

seperti kepuasan kerja, *organizational culture (supportive culture, innovative culture dan berrueaucratic culture)*. Dalam penelitian ini diharapkan perusahaan khususnya Perusahaan Kontraktor dapat menerapkan ilmu dari sumber daya manusia untuk dimanfaatkan dalam perusahaan, misalnya untuk menyeleksi pegawai.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia agar perusahaan dapat memberdayakan sumber daya manusianya dengan baik dan tepat, sehingga kesejahteraan karyawan tercapai dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan baik.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini hanya membatasi penggunaan variabel yaitu pada komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, keterlibatan diri dan kinerja karyawan. Serta, penggunaan subjek penelitian ini adalah karyawan PERUSAHAAN KONTRAKTOR dengan batas telah berkerja selama 1 tahun.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini secara keseluruhan akan terdiri atas lima bab. Bab pertama adalah pendahuluan yang berisi latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian, serta sistematika penulisan penelitian. Bab kedua yakni landasan

teori yang berisi penjelasan secara mendalam mengenai berbagai aspek dan variable yang terkandung dalam penelitian. Bab ketiga merupakan metodologi penelitian yang berisi paradigma penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, unit analisis, jenis penelitian yang diterapkan, desain penelitian, etika pengumpulan data, jenis variabel yang digunakan dalam penelitian, sumber dan teknik pengambilan data, teknik penyusunan kuesioner, desain sampel, teknik analisis data, hingga evaluasi model. Bab empat merupakan hasil serta pembahasan hasil penelitian dan bab lima berisi kesimpulan hasil penelitian disertai saran.

Penelitian ini secara keseluruhan akan terdiri atas lima bab. Bab pertama adalah pendahuluan yang berisi latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian, serta sistematika penulisan penelitian. Bab kedua yakni landasan teori yang berisi penjelasan secara mendalam mengenai berbagai aspek dan variable yang terkandung dalam penelitian. Bab ketiga merupakan metodologi penelitian yang berisi paradigma penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, unit analisis, jenis penelitian yang diterapkan, desain penelitian, etika pengumpulan data, jenis variabel yang digunakan dalam penelitian, sumber dan teknik pengambilan data, teknik penyusunan kuesioner, desain sampel, teknik analisis data, hingga evaluasi model. Bab empat merupakan hasil serta pembahasan hasil penelitian dan bab lima berisi kesimpulan hasil penelitian disertai saran.