

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Fokus ilmu Psikologi Industri dan Organisasi adalah pada perilaku manusia pada *setting* kerja. Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam sebuah industri atau dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, faktor manusia tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik tentu saja organisasi akan siap bersaing dengan organisasi kompetitor lainnya. Menurut Lussier (2002) tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik.

Menurut Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda. Kepuasan kerja akan mengarahkan individu untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan sebaliknya ketidakpuasan akan membuat individu menurunkan kinerja.

Di Indonesia sering terjadi permasalahan kepuasan kerja. Menurut Jobstreet (2014) survei yang dilakukan tentang kepuasan kerja kepada 17.623 koresponden. Hasil survei menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaannya yang

disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya ialah ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, pada akhirnya membuat 54% karyawan dengan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Faktor ini berdampak signifikan pada penurunan produktivitas kerja hingga minimnya jenjang karir. Sesuai data, faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier di perusahaan mereka (sumber: Jobstreet.com).

Selain dari ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, sebesar 85% koresponden juga mengatakan bahwa mereka merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak memiliki keseimbangan. Survei JobStreet.com pada bulan September menunjukkan bahwa 62% karyawan mengaku mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaannya. Padahal hasil penelitian yang dilakukan (oleh Morgan Redwood di Inggris) menunjukkan bahwa perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki *work-life balance* akan memperoleh penghasilan/tahun 20% lebih besar daripada perusahaan yang tidak mendorong *work-life balance* (Jobstreet, 2014).

Ditambah lagi dengan 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan model kepemimpinan yang otoriter, paternalis atau tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya dan membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatan hanya sebagai simbol dan tidak pernah mau tahu dan mengerti kondisi bawahannya. Sifat buruk atasan juga dapat berpengaruh pada tingginya *turn over* karyawan di suatu perusahaan. Hal ini juga akan memberi dampak pada citra perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh *American*

Psychological Association menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya mereka akan bekerja lebih produktif.

Marliani (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada saat sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan dasar manusia.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja yang rendah sering menjadi penyebab unjuk rasa, penurunan kerja, ketidakhadiran, dan intensi *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat mengakibatkan keluhan, rendahnya kinerja, kualitas produk rendah, pencurian dan sabotase oleh karyawan, masalah disiplin, dan berbagai masalah organisasi yang lain yang berdampak pada kerugian organisasi.

Banyak faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, antara lain motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen organisasi, ketidakhadiran, *turn over*, stres kerja dan prestasi atau kinerja seseorang (Marliani, 2015). Selain itu, banyak juga faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pemenuhan kebutuhan, perbedaan antara yang diharapkan dan yang diperoleh, pencapaian nilai, keadilan di tempat kerja dan komponen genetik yang berasal dari dalam diri individu. Kelima faktor diatas adalah faktor yang memengaruhi puas atau tidaknya individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Sharma, Bajpai, dan Shah (dalam Kaswan, 2017) kepuasan kerja diakui sebagai salah satu komponen dari komitmen organisasi. Lebih spesifiknya, komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai prediktor komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan prediktor komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat.

Menurut Strauss dan Sayles yang diacu Handoko (2001) bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akibatnya akan menimbulkan frustrasi yang merupakan dampak dari stres pada pekerjaan. Menurut Robbins (2003) dampak dari stres kerja akan menimbulkan gejala psikologis, stres yang diakibatkan karena pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan perilaku lainnya. Dalam penelitian sebelumnya dari Hasthakirti (2002), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut, komitmen organisasi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja dibagi ke dalam tiga komponen, yaitu komitmen kontinuitas, komitmen afektif, dan komitmen normatif. Kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki hubungan positif yang signifikan, demikian pula dengan kepuasan kerja dan komitmen normatif. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pola hubungannya adalah positif sehingga berarti jika karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja, karyawan akan cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Penelitian yang lainnya oleh Jatnika, dkk (2015) hasil penelitian menunjukkan tingkat sedang sampai tinggi pada variabel komitmen dan tingkat sedang untuk variabel kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa keduanya memiliki potensi untuk saling memengaruhi. Kedua aspek tersebut harus dijaga secara simultan agar tetap berada pada kategori sedang hingga tinggi dari waktu ke waktu. Karena apabila komitmen organisasi mengalami penurunan dikhawatirkan mengarah pada penurunan kepuasan kerjanya dan pada gilirannya berpengaruh terhadap efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya dan organisasi. Antara komitmen organisasi dan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat karena semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat tingkat komitmen yang lebih tinggi. Pada tingkat selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Jatnika. dkk, 2015).

Selain dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja juga memiliki hubungan dengan stres kerja. Dalam penelitian sebelumnya oleh Felanny (2017) berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, peneliti mendapati hasil korelasi antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Namun hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja bersifat negatif. Dalam penelitian lainnya oleh Arief (2012) membuktikan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja yang signifikan yang

termasuk dalam kategori korelasi yang cukup kuat. Dari hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami oleh karyawan yaitu merasa adanya ancaman dan hasil dari ketidaksesuaian antara tuntutan dengan kebiasaan maupun kompetensi seseorang yang dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap lingkungan maupun pekerjaannya (Felanny, 2017). Lazarus (dalam Riggio, 2003) menyatakan bahwa stres kerja tergantung pada cara pandang pekerja, dimana stres merupakan hasil dari persepsi pekerja dalam menyatakan situasi lingkungan sebagai ancaman atau tantangan. Menurut Marican (2005) stres adalah suatu keadaan yang memberi kesan diluar keadaan yang normal ke atas emosi, pemikiran, proses fisiologi dan dan fisikal seseorang.

Perkiraan penduduk yang mengalami gangguan mental emosional seluruh Indonesia diperkirakan sekitar 6%. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Regus Asia (dalam Nurvita, 2016) menyatakan bahwa dibandingkan dengan tahun 2011, sebanyak 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stress yang signifikan. Masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan mengakibatkan kerugian ekonomi sebesar 4-6 % untuk sebagian besar negara. Dengan demikian harus diakui bahwa stres akibat kerja merupakan masalah kesehatan kerja yang penting, yang akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja secara bermakna.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dengan

arah hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seseorang berkomitmen dalam pekerjaannya, seseorang semakin memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya tersebut. Selain itu, stres kerja juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Namun, dengan arah hubungan yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seseorang mengalami stres kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin menurun kepuasan kerjanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang hanya meneliti hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X.

Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tenun, yang memenuhi kebutuhan TNI AD (Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat). Kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain, ikat pinggang, ransel, seragam, tenda dan kebutuhan lainnya. Perusahaan X ini terletak di Tulungagung, Jawa Timur. Perusahaan X adalah perusahaan yang sudah memberikan gaji sesuai dengan (Upah Minimum Kabupaten) daerah yaitu sebesar Rp 1.805.219,94.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan tetap yang bekerja selama tiga tahun di perusahaan X, subjek berkata bahwa :

“karena semakin hari kebutuhan saya semakin banyak, saya merasa bahwa gaji disini kurang mencukupi untuk biaya hidup saya kedepannya. Oleh karena itu, saya ingin mencari perusahaan dengan gaji dan tunjangan yang

lebih besar meskipun perusahaan itu jauh dari asal saya, saya siap untuk merantau.” (wawancara subjek A, 20 Maret 2019)

Subjek menyatakan bahwa dirinya kurang puas dengan pekerjaannya saat ini dan ingin mencari perusahaan yang lebih besar lagi guna menunjang karir dan pemenuhan kebutuhan yang semakin hari semakin besar. Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan HRD dari perusahaan X, yang mengatakan bahwa :

“dalam perusahaan ini sangat jarang karyawan keluar-masuk mas. Dalam satu atau dua tahun mungkin hanya satu atau dua yang keluar ataupun masuk. Bahkan kadang dalam jangka waktu tersebut tidak ada karyawan yang keluar atau masuk” (wawancara subjek B, 4 Juni 2019)

Staf HRD perusahaan X mengatakan bahwa dalam perusahaan ini jarang terjadi keluar-masuk karyawan. Bahkan dalam jangka waktu satu tahun, biasanya tidak ada karyawan keluar atau masuk. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan ini sangatlah kuat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengapa terjadi kondisi yang kontradiktif antara karyawan dan staf HRD. Penulis juga akan melakukan penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dan stres kerja dengan kepuasan kerja pada perusahaan X tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ada diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan ?
2. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan ?
3. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan stres kerja pada karyawan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan stres kerja pada karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Psikologi Industri dan Organisasi. Khususnya kajian tentang Sumber Daya Manusia (SDM)

2. Manfaat praktis

a) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.

b) Bagi karyawan

Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan bagi karyawan, bagaimana meningkatkan, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan penyebab menurunnya kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu, karyawan juga dapat mengetahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan rasa komitmen terhadap perusahaan dan stres kerja.

c) Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau kajian bagi penelitian selanjutnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) khususnya tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja.