

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan kompetitif dewasa ini semakin menjadikan perusahaan harus tetap berjuang untuk dapat *exist* di bidangnya masing-masing. Dalam sebuah perusahaan, salah satu faktor terpenting adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan tumbuh secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu kualitas karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang (Hasibuan, 2001: 202). Menurut Utomo (2002: 91), karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang sikap yang positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja (Anoraga, 1992: 82). Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya karena kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja individu seseorang. Jika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan bekerja dengan giat dan hasilnya kinerjanya akan semakin meningkat atau

dengan kata lain terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Efendi, 2007; Sukaesdesko, 2005; Gumilar, 2005; Koesmono, 2005; dan Setiaji dan Listianto, 2002). Selain itu, karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan harus memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Menurut Prabowo (2000), komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi. Kelangsungan hidup suatu organisasi tidak cukup hanya bergantung pada karyawan yang berpotensi saja, tetapi organisasi yang ingin maju dan berkembang membutuhkan karyawan yang mau dan bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi (Utomo, 2002: 35). Setiono (2001) serta Megawati dan Yuliyati (2005) menemukan bahwa komitmen organisasional yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa memiliki organisasi maka mereka melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati sehingga hasilnya adalah kinerja yang tinggi pula. Lebih lanjut Setiono (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti jika kepuasan kerja serta komitmen organisasional karyawan rendah (tinggi) maka kinerjanya juga akan rendah (tinggi). Maka kepuasan kerja serta komitmen organisasional memberikan pengaruh terkait dengan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuannya yaitu melalui kinerja karyawan yang dimilikinya.

Riset hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan riset yang menjadi perhatian banyak peneliti namun hingga saat ini tidak pernah didapatkan konsistensi hasil penelitian. Secara singkat, selama ini terdapat empat golongan pandangan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yaitu (1) kepuasan kerja sebagai anteseden dari komitmen organisasional, (2) komitmen organisasional sebagai anteseden dari kepuasan kerja, (3) terdapat hubungan resiprokal antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dan (4) tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dari empat pandangan tersebut, Rayton (2006) mengaplikasikan *bivariate probit model* untuk memperkaya pandangan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional di mana ia berpendapat bahwa terdapat faktor lain yang sebenarnya merupakan anteseden dari keduanya sehingga hubungan keduanya tidaklah bersifat anteseden maupun bersifat resiprokal karena ada faktor lain sebagai determinan yang mempengaruhi komitmen organisasional maupun kepuasan kerja tersebut yang ditunjukkan dengan adanya *covarians* dari keduanya. Dengan adanya hubungan *covarians* tersebut, berarti faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut memiliki hubungan di mana ini berarti bahwa determinan-determinan yang menjadi anteseden dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebenarnya mempengaruhi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersamaan. Hal tersebut menjelaskan mengapa hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja bersifat tidak konsisten karena sebenarnya hubungan antara keduanya bersifat semu. Analoginya yaitu jika dalam satu kamar terdapat air dalam gelas serta

balon udara dan jika suhu udara kamar naik, maka suhu air dalam gelas akan meningkat dan udara dalam balon tersebut akan memuai pula. Walaupun suhu air dalam gelas dan udara dalam balon seolah-olah memiliki hubungan tetapi sebenarnya terdapat determinan lain yang memberikan pengaruh terhadap balon dan gelas tersebut sehingga hubungan antara suhu air dalam gelas dan udara dalam balon bersifat semu. Rayton (2006) menggunakan beberapa variabel anteseden yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional yaitu otonomi pekerjaan, rutinisasi pekerjaan, dukungan manajemen, dukungan kolega, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan dan kesempatan karir. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat anteseden yang secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional yaitu kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan, dan rutinitas pekerjaan. Variabel yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja saja yaitu kesempatan karir dan dukungan manajerial. Sedangkan variabel yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional saja yaitu dukungan kolega dan stress kerja.

Pemahaman tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional sangatlah penting untuk dapat memberikan penjelasan yang lebih baik terhadap bagaimana cara mengelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. Jika kita tidak dapat mengetahui variabel mana yang menjadi anteseden atau ada variabel lain yang menjadi determinan sebagai anteseden dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional maka bisa saja pihak manajemen organisasi mengambil kebijakan yang salah dalam mengelola sumber daya

manusianya. Hal ini pada akhirnya dapat membuat organisasi tidak mampu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam keberlangsungan hidup sebuah organisasi.

LSD Furniture merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi berbagai jenis mebel. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1998 dan didirikan oleh Soegiharto dan Troy Soewittono Rahardjo. Pada awalnya LSD Furniture hanya memiliki pabrik dan kantor di Jl. Ngablak Indah Raya No. 31, Semarang. Namun seiring dengan berkembangnya perusahaan, selanjutnya perusahaan juga melayani konsumen yang berasal dari Amerika, Italia dan Inggris sehingga kemudian membangun pabrik yang lebih besar di Jl. Industri Raya Timur No. 42, Semarang. Perusahaan ini memproduksi mebel dengan berbagai desain menarik, seperti *kitchen set*, *bedroom set*, *dining room set*, meja, kursi, dan berbagai produk lainnya. Dilihat dari persaingannya, bisnis mebel merupakan bisnis yang saat ini memiliki tingkat persaingan yang semakin tinggi karena banyaknya pesaing yang ada di bisnis mebel. Selain itu, dengan globalisasi membuat persaingan dalam bisnis mebel juga semakin tinggi yang terlihat dari semakin banyaknya perusahaan asing yang dapat memasukkan mebel-mebel yang dimilikinya pada pasar lokal dan juga sebaliknya. Oleh karenanya organisasi yang efektif dan efisien diperlukan untuk dapat tetap bertahan pada situasi persaingan yang kompetitif di mana karyawan harus mendapatkan perhatian yang penting. Alasan memilih perusahaan ini adalah karena strategi perusahaan merupakan strategi diferensiasi yang memiliki tujuan untuk menghasilkan produk yang berkualitas bagi konsumennya, maka kinerja karyawan

akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas untuk memuaskan konsumennya sehingga peneliti menganggap bahwa perusahaan merupakan media yang tepat untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini merupakan replikasi konstruktif dari Rayton (2006) dan sepanjang pengetahuan penulis, ini merupakan penelitian pertama di Indonesia yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan mengaplikasikan *bivariate probit model*. Penelitian ini berbeda dengan Rayton (2006) dengan menguji baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Tujuannya yaitu untuk mengetahui manakah variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja di mana dengan ini diharapkan perusahaan akan lebih dapat fokus dalam menetapkan kebijakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Pengujian Bivariate Probit Model serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan LSD Furniture“**.

1.2 Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagaimanakah persepsi responden terhadap variabel otonomi, rutinisasi pekerjaan, dukungan sosial, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibataan pekerjaan, kesempatan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja?
- b) Bagaimanakah hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional?
- c) Bagaimanakah pengaruh variabel anteseden (otonomi, rutinisasi pekerjaan, dukungan sosial, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibataan pekerjaan dan kesempatan karir) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan LSD Furniture Semarang?
- d) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan LSD Furniture Semarang?

1.2.2 Batasan Masalah

Untuk menjaga kekonsistenan penelitian dengan Rayton (2006), maka komponen komitmen organisasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen afektif (*affective commitment*) di mana Meyer dan Herscovitch (2001) juga menyatakan bahwa komitmen afektif ini memiliki pengaruh terhadap kinerja yang

paling besar dibandingkan dengan komponen komitmen organisasional lainnya (*normative commitment* dan *continuance commitment*).

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel otonomi, rutinisasi pekerjaan, dukungan sosial, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibataan pekerjaan, kesempatan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja?
- b) Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
- c) Untuk mengetahui pengaruh variabel anteseden (otonomi, rutinisasi pekerjaan, dukungan sosial, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibataan pekerjaan dan kesempatan karir) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan LSD Furniture Semarang.
- d) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan LSD Furniture Semarang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan berguna untuk:

a) Manfaat Teoritis

- i. Hasil penelitian ini mampu memberikan masukan bagi pengembangan studi tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terutama karena aplikasi *bivariate probit model* masih sangat jarang dilakukan dalam area studi ini.
- ii. Hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- iii. Sebagai kelanjutan dari penelitian terdahulu tentang aplikasi *bivariate probit model* terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dilakukan oleh Rayton (2006)

b) Manfaat Praktis

- i. Memberikan gambaran tentang otonomi, rutinisasi pekerjaan, dukungan sosial, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibataan pekerjaan dan kesempatan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan LSD Furniture Semarang.

- ii. Sebagai saran bagi pihak LSD Furniture dalam rangka menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari lima bab yang meliputi :

- BAB I** : PENDAHULUAN, berisi latar belakang, perumusan dan pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II** : TELAAH PUSTAKA, berisi teori yang mendasari penelitian ini, jurnal penelitian terkait, kerangka pikir, hipotesis dan definisi operasional.
- BAB III** : METODOLOGI PENELITIAN, yang menguraikan obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data beserta analisisnya.
- BAB IV** : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN, menguraikan tentang gambaran obyek penelitian, proses dan hasil analisis penelitian.
- BAB V** : PENUTUP, berisi kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan.