

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi sangat tergantung pada sumber daya yang ada di dalamnya, seperti sumber daya manusia yang merupakan aset organisasi yang sangat vital. Karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan namun tanpa sumber daya manusia yang professional keberlangsungan organisasi tidak akan bertahan lama.

Sumber daya manusia yang disebut dengan karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan suatu tujuan organisasi. Untuk itu demi mencapai tujuan dari organisasi, maka karyawan merupakan sumber daya yang harus diperhatikan dengan menciptakan suatu kepuasan karyawan dalam pekerjaannya (job satisfaction). Karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi, dan hal ini akan berimbas kepada tersendatnya tujuan suatu organisasi.

Menyadari arti pentingnya manusia dalam perusahaan maka keberadaannya perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan kesejahteraan. Manusia dalam bekerja mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu segi materil maupun dalam segi moril. Kerja merupakan suatu sarana untuk menuju ke arah

terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Untuk itu, menciptakan kepuasan kerja pada karyawan tidaklah mudah. Diperlukan suatu usaha yang lebih dari organisasi, dengan cara melihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, maka organisasi dapat menciptakan suatu tindakan preventif untuk mengurangi bahkan menghilangkan sisi kepuasan kerja yang tidak maksimal yang dirasakan oleh para karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah Kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja, budaya kerja, komunikasi dan juga komitmen afektif. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, maka pimpinan yang baik selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pimpinan memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi.

Namun saat ini jarang pimpinan yang memperdulikan karyawannya. Dengan alasan peningkatan profit dari organisasi. Menjadikan karyawan hanya sebagai objek atau hanya sebagai alat dari suatu organisasi, menghiraukan sisi

kemanusiaan yang seharusnya merupakan faktor utama dari suatu organisasi. Sama halnya dengan keadaan yang terjadi di lapangan dimana pimpinan kurang memperhatikan pekerjaan karyawan dan membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja serta menimbulkan rasa kurang senang atas pekerjaan yang digeluti.

Kompensasi merupakan faktor yang paling utama dalam menentukan kepuasan kerja suatu karyawan. Karyawan dalam bekerja di suatu organisasi tertentu pasti mempunyai harapan untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal bahkan lebih dari apa yang mereka kerjakan. Mereka bekerja tentu saja demi mendapatkan kompensasi yang diharapkan mampu memuaskan kebutuhan mereka baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi.

Namun hal ini tidak sesuai dengan keadaan di lapangan. Banyak karyawan yang mendapat kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan untuk perusahaan. Yang seharusnya mereka terima dapat membuat hidup mereka lebih layak namun kenyataanya sangat berbeda. Dengan keadaan ini banyak karyawan yang mulai bermalas-malasan dalam bekerja, sehingga menciptakan suatu kondisi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan. Bahkan dapat mengakibatkan konflik antara karyawan dengan pimpinan. maka hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan dalam diri mereka atas perusahaan

Dalam dunia kerja, setiap karyawan pasti mendambakan suatu puncak kesuksesan dalam berkarir. Bentuk kesuksesan itu berupa prestasi kerja yang di dapat selama masa kerja yang telah ditempuh. Bagi karyawan, tingkat prestasi

kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya dan tentu saja hal ini dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Dan hal ini dapat mengakibatkan minimnya kepuasan kerja karyawan

Kenyataan yang peneliti dapatkan di lapangan, dapat terlihat dari minimnya penghargaan yang didapat oleh karyawan. Bahkan banyak karyawan yang masih belum menikmati kesuksesan atau prestasi dalam kerjanya yang dilihat dari masa kerja serta loyalitas dan jasa mereka dikarenakan perusahaan yang tidak memikirkan karyawannya. Banyak pekerja yang sudah berumur lebih tua, namun jabatan yang didapatkan tetap sama seperti awal mereka bekerja hal ini menimbulkan kekecewaan dalam diri mereka. Perusahaan hanya mengeksploitasi produktivitas mereka tanpa mengindahkan jasa serta loyalitas dalam bentuk prestasi yang diberikan organisasi kepada mereka.

Untuk itu maka banyak karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaan mereka dikarenakan kurangnya prestasi kerja yang seharusnya dapat mereka

terima atas masa kerja, loyalitas dan jasa yang mereka abdikan kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang timbul yang dibudayakan oleh suatu kelompok maupun organisasi yang tercermin kepada sikap, pandangan dan perilaku. Namun di masa sekarang ini, budaya kerja yang buruk merupakan hal yang dianggap biasa oleh organisasi. Seperti budaya malas bekerja dan budaya persaingan antar karyawan yang tidak sehat serta budaya korupsi. Hal itu dapat memicu terjadinya kesenjangan antar karyawan dan tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Di lapangan peneliti menemukan adanya suatu tindak korupsi yang dilakukan karyawan. Hal ini dapat memicu terjadinya kesenjangan di antara karyawan bila perusahaan tidak bertindak cepat dalam menanggulangnya. Tidak hanya itu, budaya malas bekerja juga terjadi ddi antara karyawan, msh cukup banyak karyawan yang hanya duduk diam tanpa melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, namun mendapatkan kompensasi yang sama dengan karyawan lainnya yang lebih rajin dan semangat. Hal ini dapat memicu terjadinya kecemburuan di antara karyawan dan juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dari karyawan.

Komunikasi merupakan modal utama dalam bersosialisasi baik dalam sosialisasi masyarakat maupun di dalam suatu instansi, kelompok maupun organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi diperlukan demi kelancaran satu

pekerjaan. Dengan berkomunikasi, kita dapat menanyakan solusi atas kesulitan yang didapat dalam suatu pekerjaan tertentu dengan harapan agar mendapatkan solusi yang tepat. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan terjalin kolaborasi pekerjaan yang maksimal.

Komunikasi yang baik merupakan sesuatu yang sulit dalam suatu organisasi. Banyak pekerjaan yang tidak maksimal dikarenakan kurangnya komunikasi antar karyawan, baik atasan maupun bawahan. Sama halnya dengan apa yang terjadi di lapangan bahwa komunikasi yang ada antar karyawan kurang maksimal. Dan hal ini dapat membuat karyawan merasa lingkungan kerjanya adalah lingkungan yang individualis. Akibatnya karyawan merasa kurang puas dalam bekerja.

Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi maka akan menanamkan nilai-nilai pribadinya kepada organisasi tempat mereka bekerja. Mereka merasakan suatu kecocokan atas nilai-nilai yang ada pada dirinya dengan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan adanya suatu kecocokan tersebut maka mampu meningkatkan kualitas kerja dan pada akhirnya akan menimbulkan suatu kepuasan tersendiri pada pekerjaan yang mereka geluti. Dengan adanya suatu kecocokan tersebut maka karyawan akan merasa tanpa beban dalam menjalankan pekerjaannya.

Namun banyak perusahaan yang pada awalnya sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawannya, pada akhirnya kian berubah dan bahkan seakan memaksakan kecocokan antara nilai yang ada pada perusahaan dengan nilai pribadi karyawan. Hal ini serupa dengan tempat yang peneliti paparkan pada PT

Alam Asri. PT. Alam Asri adalah salah satu perusahaan besar di Jawa Barat yang bergerak dalam bidang perhotelan. Dimana perusahaan ini merupakan salah satu hotel berbintang di kawasan Cipanas-Cianjur. Perusahaan ini memfokuskan kepada pelayanan terhadap tamu hotel berupa servis baik kamar maupun restoran.

Pada PT Alam Asri, banyak karyawan yang mengeluhkan pekerjaan mereka dengan alasan kurang cocoknya pekerjaan dengan keinginan pribadinya, bahkan ada juga yang mengatakan bahwa semakin lama bekerja semakin terlihat perbedaan nilai yang ada dalam diri dengan nilai yang ada di perusahaan. Dan hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Karena perusahaan ini merupakan perusahaan jasa, untuk itu diperlukan SDM yang menunjang kemajuan perusahaan. Untuk menunjang kemajuan perusahaan maka Salah satu nya adalah dengan memperhatikan sisi kesejahteraan karyawan dengan melihat dari peningkatan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diperlukan suatu komitmen afektif yang timbul dalam diri karyawan. Dengan adanya keinginan tersebut maka dapat menimbulkan suatu kepuasan karyawan dalam bekerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pimpinan yang tidak peduli kepada karyawan.
2. Sistem kompensasi yang tidak sesuai
3. Prestasi kerja yang minim

4. Budaya kerja yang buruk
5. Kurangnya komunikasi dalam organisasi
6. Kurangnya komitmen afektif dari karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Peneliti

Menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan

2. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai komitmen afektif dan kepuasan kerja serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

3. Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengetahui pentingnya komitmen afektif pada karyawan.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara komitmen afektif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.