

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan memiliki peran yang krusial bagi perusahaan. Sebagai salah satu sumber daya perusahaan, karyawan memiliki nilai unik dibanding sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Manusia memiliki potensi untuk terus berkembang menjadi lebih baik dan hal tersebut tentunya menjadi krusial bagi suatu perusahaan. Apabila dapat terus berkembang ke arah yang lebih baik, maka karyawan dapat mengarahkan perusahaan untuk mencapai kemajuan-kemajuan.

Sebelum karyawan mampu mengalami perkembangan dan membawa kemajuan bagi perusahaan, maka perusahaan perlu terlebih dahulu memperhatikan kepuasan karyawan yang bersangkutan. Menurut Suwardi dan Utomo (2011), kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Windryanto (2004:80) dalam Suwardi dan Utomo (2011) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan. Berdasarkan pada pandangan-pandangan yang telah dikemukakan, maka apabila perusahaan mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan dapat memiliki keadaan emosional yang menyenangkan dalam memandang pekerjaan, dimana hal tersebut bisa menjadi motor penggerak bagi karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

Di samping perlu meninjau mengkaji perihal kepuasan kerja karyawan, yang tidak kalah penting bagi suatu perusahaan adalah meninjau perihal-perihal yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kajian terhadap hal-hal yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tentu dapat menuntun perusahaan untuk menjaga atau bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mendukung perusahaan untuk mencapai kemajuan-kemajuan yang berarti.

Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Paille, *et al.*(2010) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. George dan Jones (2002:308) memaparkan bahwa *perceived organizational support (POS)* adalah tingkatan dimana perusahaan peduli mengenai kesejahteraan karyawan, mendengarkan keluhan karyawan, mencoba membantu karyawan ketika sedang menghadapi masalah, dan memperlakukan karyawan dengan adil, yang mana tingkatan tersebut diterima karyawan sebagai saran untuk mengurangi perasaan stres dan emosi saat bekerja. Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan, dapat dipahami bahwa perusahaan memang harus berupaya memberikan dukungan yang optimal pada karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan mampu merasakan efek positif dari adanya dukungan tersebut dan mampu menimbulkan kepuasan kerja. Pada dasarnya, semakin optimal dukungan yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka penerimaan karyawan terhadap dukungan tersebut dapat semakin berpotensi untuk menghasilkan sikap-sikap yang positif. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengkaji perihal POS agar perusahaan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau

menimbulkan hal-hal positif dari dalam diri karyawan, khususnya terkait kepuasan kerja karyawan.

Gil (2008) dalam Paille, *et al.*(2010) mengemukakan bahwa studi empiris telah dilakukan dan berhasil menunjukkan bahwa kepercayaan (*trust*) karyawan pada perusahaan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mayer, Davis, dan Schoorman (1995) dalam Trautman (2005) menjelaskan bahwa kepercayaan adalah kesediaan satu pihak untuk menerima pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain tersebut akan mengerjakan satu aksi tertentu yang penting bagi pihak pemberi kepercayaan (*trustor*), tanpa melihat untuk memantau ataupun mengontrol pihak lain tersebut. Dengan demikian, kemampuan suatu perusahaan untuk membangun kepercayaan karyawan terhadap perusahaan tentunya dapat membantu perusahaan untuk menghadirkan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Kajian terhadap POS dan kepercayaan karyawan pada perusahaan tidak hanya terfokus pada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan saja. Whitener (2001) dalam Paille, *et al.*(2010) mengemukakan bahwa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat seiring dengan adanya dukungan maupun apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan. Hal tersebut tentu saja mampu memunculkan pemahaman bahwa POS memang memiliki pengaruh terhadap kepercayaan karyawan pada perusahaan. Apabila dikaitkan antara POS, kepercayaan karyawan pada perusahaan, serta kepuasan kerja, maka dapat dinilai bahwa kepercayaan karyawan pada perusahaan dapat menjadi variabel intervening antara POS dan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan rokok Putra Maju Jaya yang dulunya dikenal dengan nama perusahaan rokok Mapan adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok. Usaha ini merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan sejak tahun 1945 di daerah Tumpang, kabupaten Malang. Perusahaan ini sempat mengalami kemunduran bahkan sempat vakum pada tahun 1981. Namun, sejak dikelola oleh Bapak Noer Hidayat, selaku pemilik generasi kedua perusahaan rokok Putra Maju Jaya, perusahaan rokok ini perlahan mulai bangkit dan menunjukkan perkembangan yang cukup memuaskan.

Menurut pemilik Putra Maju Jaya, untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik, diperlukan adanya produktivitas yang stabil. Produktivitas tersebut dapat tercipta apabila karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan. Sejauh ini, dalam mewujudkan hal tersebut, pemilik Putra Maju Jaya berupaya untuk menyediakan perlengkapan yang memadai bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Di samping itu, pemilik Putra Maju Jaya juga berupaya memberikan apresiasi yang layak terhadap kontribusi yang diberikan karyawan.

Sejumlah karyawan juga mengaku bahwa ada unsur kekeluargaan yang erat di dalam perusahaan rokok Putra Maju Jaya. Pihak karyawan juga mengakui bahwa pemilik Putra Maju Jaya berupaya terbuka terhadap para karyawan. Diskusi-diskusi kerap dilakukan pemilik dengan karyawan, khususnya apabila ada kesulitan-kesulitan yang menyerang bisnis rokok. Hal tersebut membuat karyawan percaya terhadap kondisi yang terjadi serta apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan paparan-paparan yang telah dilakukan, tentu menarik untuk dilakukan sebuah penelitian yang terkait *perceived organizational support*, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dan kepuasan kerja karyawan . Secara lebih detail, penelitian yang dilakukan akan mengambil judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Putra Maju Jaya dengan Kepercayaan Karyawan terhadap Perusahaan sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan pada bagian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan berikut ini:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Putra Maju Jaya?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Putra Maju Jaya dengan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Putra Maju Jaya.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Putra Maju Jaya dengan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya para karyawan Putra Maju Jaya
2. Bagi penelitian lain di masa yang akan datang, penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber inspirasi maupun referensi yang bermanfaat.

1.5. Sistematika Skripsi

Secara ringkas sistematika skripsi yang akan disusun oleh penulis dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab I berisi latar belakang masalah yang berhubungan dengan pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sebagai variabel intervening, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bab II ini memuat uraian dan penjelasan tentang landasan teori yang terkait dengan variabel penelitian (*perceived organizational support*, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dan kepuasan kerja karyawan) dengan sumber referensi berupa literatur-literatur

berupa buku, jurnal, maupun bahan bacaan, dan literatur lain yang dapat dijadikan pedoman penulisan skripsi disertai pengetahuan yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan di Universitas Airlangga dan hipotesis serta model analisis.

BAB III: Metode Penelitian

Bab III berisi tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis yang berperan dalam menghasilkan analisis hasil penelitian.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian, gambaran umum obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian akan diuraikan pada bab empat.

BAB V: Simpulan dan Saran

Bab V berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian disertai saran yang sesuai dengan kondisi Putra Maju Jaya berdasarkan hasil analisis terhadap obyek penelitian.