

BAB I

PENDAHULUAN

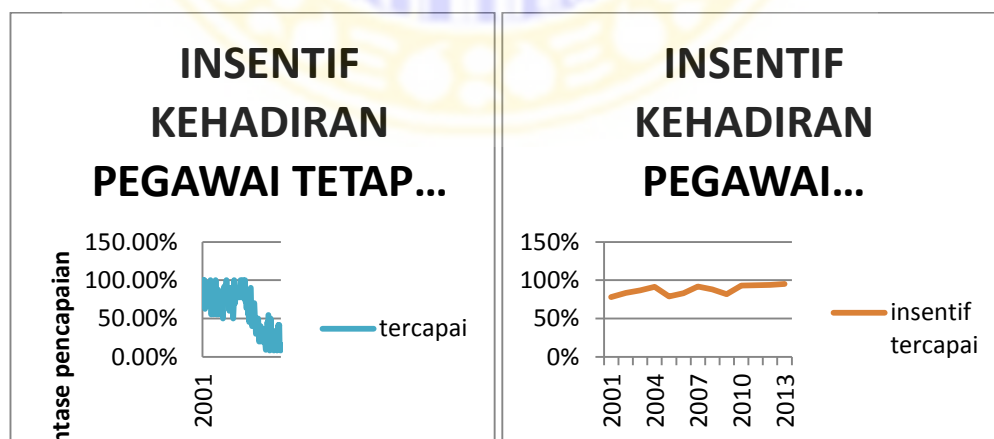
1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama (Robbins, 2006). Organisasi yang tujuannya diarahkan untuk profit disebut sebagai organisasi bisnis (Ashraf, 2013). Dengan demikian, dapat dikatakan tujuan dari organisasi bisnis adalah profit. Profit dapat dicapai melalui produktivitas dari tiap kesatuan sosial dalam organisasi yang disebut sumber daya manusia (SDM). Produktivitas dapat dicapai ketika kinerja SDM berada pada titik optimal (Begum, 2012). Kinerja menurut Tangkilisan, 2005; Cook, 2008; Sonnentag, Volmer, dan Spsychala, 2010 didefinisikan sebagai hasil kerja. Hasil kerja terlahir dari sebuah tindakan dari tiap individu (Cook, 2008). Tindakan menurut Weber dalam Cook, 2008 tercipta oleh gabungan pengaruh emosional, rasional dan perbandingan nilai. Menurut Goleman, 1996 dan LeDoux, 1993 pada penelitiannya menyebutkan bahwa tanpa ada dukungan emosi, kegiatan saraf otak kurang dapat menyerap sel-sel kognitif. Sel-sel kognitif inilah yang memicu orang untuk antusias atau tidak terhadap sesuatu (Gardner, 1950). Dengan demikian faktor emosional perlu untuk dipertimbangkan dalam hal produktivitas dari SDM. Teori lain yang juga berkaitan adalah teori dari Maslow, dimana menurut Maslow pada dasarnya manusia

adalah makhluk individu, dimana tujuan utama dari tiap individu adalah mencapai kepuasan bagi dirinya terlebih dulu (dalam Marlow, 2006). Kepuasan inilah yang dalam sisi organisasional disebut sebagai kepuasan kerja (Robbins, 2006). Tanpa kepuasan kerja, maka akan sangat sulit bagi sebuah organisasi untuk *men-generate* orang-orang di dalam organisasi untuk dapat mencapai kinerja SDM yang optimal dan produktif untuk menciptakan profit. Karena bersifat emosional, ikatan emosional sangat diperlukan dalam hal ini. Unsur ikatan emosional dalam organisasi ini disebut komitmen organisasional (Allen dan Mayer 1911 dalam Wadhawa et al, 2011). Ikatan emosional dalam sebuah komitmen organisasional membutuhkan stimulus (*eustress* dan *flow*) untuk memaksimalkan kerja otak (Gardner, 1950). Hal ini didukung oleh teori dorongan, dimana manusia berperilaku didorong oleh motif tertentu (Robbins,2006). Stimulus inilah yang kemudian disebut sebagai motivasi. Motivasi dibagi menjadi dua yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah stimulus yang timbul setelah munculnya stimulan dari luar, sedangkan motivasi intrinsik adalah stimulus yang timbul sebelum stimulan dari luar timbul, atau dengan kata lain stimulan terbentuk dari internal individu sendiri (McNeese, 1995). Berdasarkan Jae (2000) menyatakan bahwa motivasi individu sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional, namun dari definisi komitmen dari Allen dan Mayer 1991 dalam Wadhawa et al 2011 diketahui bahwa komitmen terlahir dari kemauan diri sendiri. Hal ini menyebabkan dorongan komitmen terlahir harus dari diri individu sendiri dan dorongan yang terlahir dari

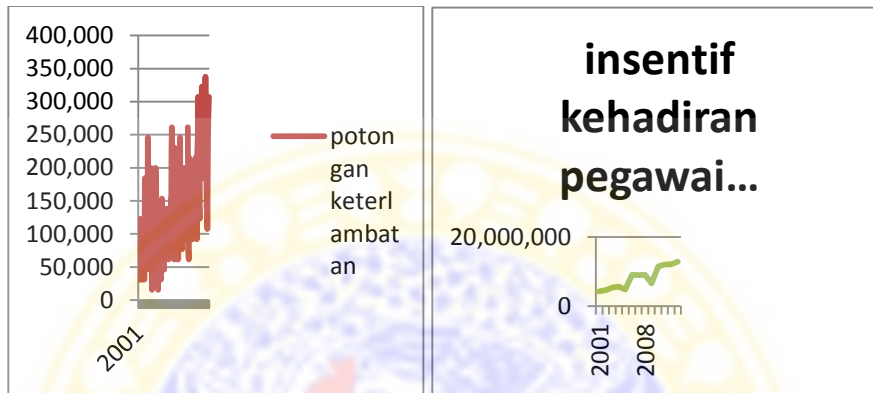
dalam diri individu tersebut disebut motivasi intrinsik. Dorongan ini sifatnya bisa memperkuat komitmen atau bahkan sebaliknya akan memperlemah komitmen.

Adapun penelitian ini dilakukan di perusahaan peternakan yang unit bisnisnya tersebar di beberapa daerah seperti Jombang, Pasuruan, Lampung, Bali, Lombok, Kupang, Papua, Manado dan Makasar. Perusahaan ini memproduksi bibit anak ayam yang disebut Daily Old Chic (DOC), telur ayam serta ayam pedaging yang disetorkan pada perusahaan mitra. Dalam beroperasi perusahaan mempekerjakan karyawan tetap untuk menjaga dan mengawasi teknik pemeliharaan DOC, siklus penjualan, teknik pengiriman yang bekerja sama dengan ekspedisi, manajemen virus dan sterilisasi, serta teknik penanganan ayam afkir (ayam tua). Untuk pekerjaan pembantu seperti pembersihan lahan, satpam dan pekerjaan kebersihan kandang dan kantor dikerjakan oleh karyawan kontrak. Namun demikian, ternyata karyawan kontrak memiliki indikator absensi yang lebih baik. Untuk jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Data evaluasi tahunan PT.Gloria Jaya Abadi

Gambar 1.1
Laporan Statistik Insentif Kehadiran Karyawan Tetap dan Kontrak



Sumber : Data evaluasi tahunan PT.Gloria Jaya Abadi

Gambar 1.2
Potongan Keterlambatan pegawai tetap dan jumlah rupiah insentif kehadiran pegawai kontrak tahun 2001-2013

Pada Gambar 1.1 memberikan informasi perbandingan intensitas kehadiran dari karyawan tetap dan kontrak, dimana sejak tahun 2010 sampai tahun 2013, banyak pegawai tetap yang memiliki angka ketidakhadiran yang tinggi, digambarkan oleh capaian insentif kehadiran yang terus menurun sejak tahun 2010, namun demikian, karyawan kontrak malah cenderung stabil bahkan naik capaian kehadirannya. Serupa dengan gambar 1.1, pada gambar 1.2 menjelaskan bahwa jumlah potongan gaji dari pegawai tetap terus meningkat nilai nominalnya, sangat kontras capaian oleh pegawai karyawan kontrak yang juga meningkat nominalnya, namun meningkat dalam hal capaian insentif.

Dari gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada yang salah dari komitmen organisasional karyawan tetap, sebab indikator komitmen organisasional salah satunya ditunjukkan oleh angka absensi (Luthans, 2006). Jika diruntut dari dasar teoritis, angka absensi yang turun menunjukkan komitmen yang juga menurun, dimana dengan turunnya komitmen dapat diawali dari penurunan kepuasan kerja, sebab kepuasan kerja adalah awal dari terciptanya komitmen (Gregson, 1992), dengan demikian kinerja akan juga terganggu sebab komitmen organisasional berpengaruh dengan kinerja (Bateman dan Strasser, 1984 dalam Quirin, Donnelly dan O`Bryan, 2001). Selain itu kemungkinan penurunan komitmen oleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh turunnya kekuatan motivasi intrinsik dari dalam diri individu, sebab komitmen terlahir secara sukarela dari dalam diri individu.

Penelitian ini menarik dalam dua hal, yakni yang pertama dari sisi teoritis, dimana terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu yang menyebutkan baik kepuasan kerja, kinerja dan komitmen menghasilkan hasil penelitian yang bervariasi, salah satu pihak menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berkorelasi dengan kinerja (Cook, 2008; Begum, 2012) dan dilain pihak kepuasan kerja berkorelasi dengan kinerja (Buchanan, 2006; Judge et al, 2005.) Hal ini mendorong peneliti untuk menguji kebenaran dari *research gap* yang muncul pada dalil yang terbentuk dari konsep-konsep tersebut. Yang kedua bahwa diduga ada *research question* yang harus dipecahkan oleh organisasi melalui penelitian ini dengan fakta bahwa komitmen organisasional pegawai tetap mengalami degradasi yang ditunjukkan oleh data

pembandingan hasil capaian insentif dari pegawai kontrak. Hal ini perlu dikaji mengenai kebenaran yang harus digali dari fakta di lapangan mengenai penyebab hal yang sangat tidak wajar tersebut, dimana secara logika seharusnya komitmen pegawai tetap harusnya lebih tinggi dibanding pegawai kontrak.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian-uraian dari latar belakang yang telah disampaikan dan berdasarkan fenomena-fenomena yang juga peneliti coba ungkapkan pada latar belakang permasalahan, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT.Gloria Jaya Abadi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan tetap PT.Gloria Jaya Abadi?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap di PT.Gloria Jaya Abadi?
4. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan tetap PT.Gloria Jaya Abadi?
5. Apakah motivasi intrinsik dapat memoderasi hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan tetap pada PT.Gloria Jaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian.

Adapun berdasarkan dari rumusan masalah yang ingin coba diungkapkan oleh peneliti, maka dapat dirumuskan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT.Gloria Jaya Abadi.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan tetap PT.Gloria Jaya Abadi.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap di PT.Gloria Jaya Abadi.
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional dapat memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.Gloria Jaya Abadi.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik dapat memoderasi hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan tetap pada PT.Gloria Jaya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini sendiri dapat dirumuskan beberapa manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Sebagai masukan kepada PT.Gloria Jaya Abadi berhubungan dengan permasalahan SDM yang sedang dihadapi organisasi khususnya permasalahan yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti yakni mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja.
2. Sebagai dasar pertimbangan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau tidak.
3. Sebagai dasar pertimbangan organisasi untuk meningkatkan dukungan yang berkaitan dengan aktivitas memotivasi karyawan agar komitmen organisasional karyawan dapat terbentuk.

1.5 Sistematika Pembahasan

Pada penulisan hasil penelitian kali ini dibagi dalam 6 bab.

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang yang mendasari dilakukannya penelitian ini, disertai penjabaran masalah dalam rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, mencakup teori dari tiap variabel, hubungan antar konsep, hipotesis dan gambar peta pikiran.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode penelitian, dimana dijelaskan mengenai disain penelitian, obyek penelitian, sumber data, jenis data, populasi, variabel penelitian, definisi operasional, metode pengumpulan data, statistik deskriptif, validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan batasan penelitian.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab 4 ini berisi mengenai gambaran umum PT. Gloria Jaya Abadi sebagai obyek penelitian yakni penjelasan mengenai sejarah organisasi, tim kerja dari organisasi, bidang usaha organisasi dan yang terakhir struktur organisasi.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab 5 ini berisi analisa dari hasil penyebaran kuisisioner beserta pembahasan yang disajikan dalam statistik deskriptif, dengan penjelasan pertama yakni penjelasan profil responden yang didalamnya terdapat analisa statistik deskriptif, lalu penjelasan data dari sebaran kuisisioner variabel kepuasan kerja, komitmen, moderasi oleh motivasi intrinsik dan kinerja, lalu terdapat uji validitas dan uji reliabilitas dari masing-masing indikator variabel,

kemudian uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji moderasi, pembahasan hasil penelitian dan yang terakhir implikasi manajerial dari hasil penelitian.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran untuk organisasi.

1.6 Batasan Penelitian

Untuk memfokuskan pada aspek yang akan diteliti sekaligus sebagai acuan dasar bagi peneliti dalam melakukan penggalan data, penelitian ini dibatasi pada aspek operasional perusahaan yang berkaitan dengan aktivitas SDM di perusahaan.