

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Batavia Alumindo Industri merupakan perusahaan industri manufaktur yang menghasilkan produk *velg* sepeda motor. Visi dari PT. Batavia Alumindo Industri adalah menjadi perusahaan yang terbaik dibidangnya. Dengan demikian, PT. Batavia Alumindo Industri bertekad untuk menjadi pemimpin dan unggul dalam pangsa pasar nasional dengan penerapan sistem manajemen yang terbaik, sehingga mampu bersaing dengan produk sejenis di dalam negeri.

Dengan visi seperti yang telah diuraikan, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat mewujudkan visi organisasi tersebut. Namun dalam perjalanannya PT. Batavia Alumindo Industri mengalami beberapa kendala yang dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Beberapa hambatan yang sedang dihadapi dalam tiga tahun terakhir ini adalah tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang cukup tinggi (Sumber : Data HRD PT. Batavia Alumindo Industri).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi. Demikian juga tingkat absensi karyawan yang tinggi merupakan salah satu aspek yang muncul akibat adanya ketidakpuasan karyawan (Robbins dalam Munandar, 2001).

Berikut adalah data tingkat *turnover* karyawan PT. Batavia Alumindo Industri dalam tiga tahun terakhir :

Tabel 1.1 Data tingkat *turnover* Karyawan PT. Batavia Alumindo Industri

Keterangan	2010		2011		2012		Rata2
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	%
Karyawan Masuk	6.00	3.24%	7.00	3.87%	6.00	3.35%	3.49%
Karyawan Keluar	10.00	5.41%	9.00	4.97%	5.00	2.79%	4.39%
Total Jumlah Karyawan	185.00		181.00		179.00		

Sumber : Human Resource Departemen PT. Batavia Alumindo Industri

Menurut Manager HRD PT. Batavia Alumindo Industri, tingkat perputaran karyawan yang mencapai 4,00 % sd 5,00 % tiap tahunnya, merupakan angka yang cukup tinggi, karena hal tersebut menyangkut biaya-biaya yang harus dikeluarkan dalam perekrutan karyawan baru seperti biaya pelatihan, biaya perekrutan dan sebagainya. Berdasarkan data *turnover* karyawan di atas, peneliti melihat bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada jumlah karyawan yang masuk setiap tahunnya, meskipun di tahun 2012 terdapat karyawan yang masuk melebihi jumlah karyawan yang keluar, namun hal tersebut tidak cukup signifikan. Menurut peneliti hal tersebut cukup memprihatinkan bagi perusahaan, apalagi bila dikaitkan dengan biaya pelatihan dan biaya perekrutan yang cukup tinggi.

Sementara itu data absensi karyawan PT. Batavia Alumindo Industri adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data tingkat Absensi Karyawan PT. Batavia Alumindo Industri

Keterangan	2010		2011		2012		Rata2
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	%
Rata2 Tingkat Kehadiran karyawan	173.00	93.51%	166.00	91.71%	168.00	93.85%	93.03%
Rata2 Tk. Ketidakhadiran kary.	12.00	6.49%	15.00	8.29%	11.00	6.15%	6.97%
Total Jml Karyawan	185.00	100.00%	181.00	100.00%	179.00	100.00%	100.00%

Sumber : Human Resource Departemen PT. Batavia Alumindo Industri

Berdasarkan data tersebut , Manager HRD PT. Batavia Alumindo Industri mengatakan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rata-rata mencapai 6,97 % setiap tahunnya masih jauh dari target yang diharapkan yaitu 3,00 % toleransi ketidakhadiran. Dengan tingkat ketidakhadiran yang mencapai lebih dari 3,00 % dapat menghambat atau menurunkan produktifitas kerja, sehingga menjadi tidak maksimal seperti apa yang diharapkan. Peneliti melihat data ketidakhadiran yang cukup tinggi tersebut sebagai indikasi kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja dan mungkin juga merupakan dampak dari adanya ketidakpuasan kerja (dalam Munandar, 2001).

Manager HRD PT. Batavia Alumindo Industri menyatakan bahwa, tingkat *turnover* dan absensi karyawan masih cukup tinggi selama tiga tahun terakhir ini yaitu dari tahun 2010 hingga tahun 2012 (lihat tabel 1.1 dan 1.2). Hal ini merupakan indikasi adanya masalah dalam pengelolaan SDM. Dari beberapa alasan penyebab tersebut mengenai tingkat *turnover* dan absensi yang tinggi, diduga faktor komitmen

organisasi dan kepuasan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan (Munandar, 2001; Sopiah, 2008).

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada perkembangan karier karyawan itu di organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan sebagainya (Sopiah, 2008).

Pada PT. Batavia Alumindo Industri terlihat bahwa tingkat *turnover* dan tingkat absensi karyawannya cenderung tinggi. Selain data kuantitatif mengenai *turnover* dan tingkat absensi karyawan, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Batavia Alumindo Industri. Subjek C, seorang laki-laki berusia 25 tahun, sudah bekerja di PT. Batavia Alumindo Industri selama tiga tahun sebagai operator produksi bagian *polishing*, berikut adalah hasil wawancaranya :

“saya kira-kira udah tiga taonan deh pak kerja disini, gak gitu puas sih pak kerja disini, kalo bisa pengen pindah cari kerja ditempat lain, soalnya gajinya kecil, udah gitu kayanya saya agak susah naek jabatan deh pak, dari pertama masuk masih dibagian operator aja. Waktu ada kepala bagian yang keluar, eh malah cari orang baru, bukannya orang dalem dulu yang ditawarin. Saya juga kepengennya naek jabatan pak, saya kan udah lama juga pak di sini, temen saya aja yang udah lima taonan gak pernah ditawarin buat naek jabatan, apalagi saya. Kayanya agak susah deh pak, kalo mau naek jabatan disini. Cuma yah saya belum dapet kerjaan lagi di tempat laen, yah mau ga mau masih dibetah-betahin kerja disini.

Hal serupa disampaikan oleh Subjek P yang bekerja sebagai operator produksi di bagian *welding* (pengelasan), subjek P adalah seorang laki-laki yang berusia 27 tahun, sudah bekerja di PT. Batavia Alumindo Industri selama tiga tahun, berikut adalah hasil wawancaranya :

“Selama saya kerja disini, saya sih ngerasanya ngga gitu nyaman kerja disini, ini loh pak, ruang kerjanya agak ngga nyaman gitu, nnggg anu pak... kerjanya jadi ngga gitu enak deh. Yah ngga nyamannya ini pak, ruangnya panas dan memang agak berdebu, jadi kadang-kadang saya suka keluar nyari angin seger.. cuma yah mao gimana lagi pak, namanya juga orang pabrikan, yah saya sih jalanin aja pak selama saya butuh duit buat makan ama dapur biar tetep ngebul pak, hahahaha... lagian pendidikan saya cuma sampe smp doang pak, nyari kerja sekarang susah. Saya masih kerja disini, soalnya saya ga enak sama sodara yang udah masukin saya kerja, yah saya sih cuma berharap kondisi lingkungan kerja bisa lebih bae aja pak”

Subjek lain yang bersedia untuk diwawancara adalah Subjek X adalah seorang laki-laki yang berusia 35 tahun, sudah bekerja di PT. Batavia Alumindo Industri selama 5 tahun sebagai operator produksi di bagian *NC* bubut, berikut adalah petikan wawancaranya :

“Saya betah pak kerja disini soalnya atasan saya pak’ U, itu orangnya enak pak, kalo saya ada butuh apa-apa pak’U suka bantuin saya. Yah contohnya kaya saya waktu butuh duit buat sekolah anak saya, pak’ U bantu saya minjemin uang ke kantor, terus pak’U juga orangnya ga terlalu banyak nuntut sama seneng ngajarin anak buah kalo kita ga ngerti. Pak’U jarang marah-marah pak, lagian saya udah banyak utang budi sama Pak’U pak, ga enak lah kalo sampe saya keluar dari sini mah. Selain itu saya juga seneng sama kerjaan saya yang sekarang pak, kalo soal gajinya umumlah pak, yang penting kebutuhan saya masih bisa dicukupin, itu mah tergantung kita ngaturinya aja gimana pak. Saya masih bertahan disini karena atasan saya baik, lagian saya juga betah kerja disini, soalnya saya

yakin perusahaan ini akan terus berkembang dan nanti saya juga yang bakal ngerasain dampaknya”.

Sementara subjek lain yang berkesempatan untuk diwawancara adalah Subjek B, laki-laki berusia 30 tahun, sudah bekerja di PT. Batavia Alumindo Industri selama empat tahun sebagai operator produksi di bagian *maintenance*, berikut adalah hasil wawancaranya :

“ Saya seneng pak kerja disini, temen-temen yang laen enak diajak kerjasama, dan suka bantu kerjaan saya kalo saya lagi banyak kerjaan. Kalo soal gaji mah relatif pak, yang penting kebutuhan saya bisa terpenuhi, lagian gaji saya sih udah di atas UMR pak. Kerjaan yang sekarang cocok sama keahlian saya pak, saya memutuskan untuk tetep kerja disini karna saya yakin disini saya bisa terus ngembangin keahlian saya, soalnya bos suka ngasih kesempatan untuk ngikutin pelatihan-pelatihan yang sesuai sama keahlian kita, makanya saya terdorong untuk terus dapat memberikan hasil yang bagus untuk kerjaan yang saya jalanin.”

Dari hasil wawancara kepada empat subjek yang bekerja di bagian produksi tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek C merasa tidak nyaman bekerja di PT. Batavia Alumindo Industri karena merasa imbalan yang ia terima kecil dan tidak ada kesempatan untuk jenjang karir yang lebih baik lagi. Berhubung subjek C belum mendapatkan kesempatan untuk bekerja ditempat lain, maka ia memutuskan untuk tetap bertahan di PT. Batavia Alumindo Industri. Hal yang hampir sama disampaikan oleh subjek P, dia merasa tidak nyaman bekerja di PT. Batavia Alumindo Industri. Namun berbeda dengan subjek C, subjek P merasa tidak nyaman karena lingkungan kerjanya yang kurang baik yaitu panas (sirkulasi udaranya kurang baik) dan berdebu. Subjek P memutuskan untuk tetap bertahan di PT. Batavia Alumindo Industri karena

merasa dia harus tetap bekerja di perusahaan tersebut, sebab saudaranya yang memasukkan dia bekerja di perusahaan tersebut.

Di sisi lain, subjek X merasa senang bekerja di PT. Batavia Alumindo Industri karena atasannya baik dan cukup puas dengan gaji yang diterimanya saat ini. Subjek X memutuskan untuk tetap bertahan di PT. Batavia Alumindo Industri dengan harapan perusahaan akan terus berkembang dan akan berdampak pada kesejahteraannya. Sementara subjek B merasa nyaman dan bertahan kerja di PT. Batavia Alumindo Industri karena rekan kerjanya dapat diajak bekerjasama, serta atasannya selalu memberikannya kesempatan untuk dapat belajar banyak hal terkait dengan pekerjaannya sehingga dia dapat memaksimalkan potensi yang ada. Subjek B memutuskan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut karena dia dapat terus mengembangkan keahliannya, melalui setiap pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan dia merasa bertanggung jawab untuk dapat terus memberikan hasil maksimal. Dengan kata lain, mereka ada yang menilai bahwa gaji atau imbalan yang diterimanya tidak sebanding, lingkungan kerjanya tidak nyaman, serta tidak ada kesempatan untuk jenjang karir, maka hal itu mendorongnya untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Namun ada juga yang merasa bahwa pekerjaannya menyenangkan, rekan-rekan sekerjanya kooperatif, gaji yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya, serta adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk berkembang melalui pelatihan-pelatihan yang diikuti telah membuat mereka merasakan kepuasan dalam bekerja, sehingga mereka tetap ingin bertahan, terus

terlibat dalam kegiatan perusahaan serta merasa beruntung dapat bergabung di perusahaan tersebut atau dengan kata lain tetap berkomitmen dengan perusahaannya.

Karyawan yang memiliki komitmen dan bertahan di perusahaan merasa bahwa adanya keterikatan emosional dan keterlibatan dalam setiap kegiatan organisasi merupakan karyawan yang memiliki komitmen afektif, karyawan yang bertahan di perusahaan karena merasa masih membutuhkannya atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain merupakan karyawan yang memiliki komitmen kontinuan, sedangkan karyawan yang memutuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mereka merasa wajib untuk loyal terhadap perusahaan karena nilai-nilai pribadi yang dimilikinya merupakan karyawan yang memiliki komitmen normatif (Allen dan Meyer, 1990).

Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap aspek-aspek khusus pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mobley, Horner dan Hollingsworth (dalam Munandar, 2001) ditemukan bukti bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Sedangkan menurut Robbins ketidakpuasan kerja karyawan dapat diungkapkan dengan cara selain meninggalkan pekerjaan, yaitu karyawan dapat membangkang, mengeluh, mencuri barang milik organisasi, menghindar dari tanggung jawab mereka (Munandar, 2001).

Sebagaimana penelitian yang sudah dilakukan oleh Tanzaq (2007) tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi terhadap salesman PT. Dos Ni Roha, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Tidak jauh berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Kristianto (2007) di PT. BPR Weleri Makmur dengan subjek penelitian seluruh karyawan, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi.

Adapun tempat penelitian yang dipilih penulis adalah PT. Batavia Alumindo Industri dan yang menjadi subjek penelitiannya adalah karyawan PT. Batavia Alumindo Industri, karena memiliki masalah tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang tinggi. Bila terjadi tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang cukup tinggi, maka dapat mengganggu produktifitas PT. Batavia Alumindo Industri secara langsung ataupun tidak langsung, serta dapat juga mempengaruhi tingkat penjualan secara tidak langsung, sehingga visi dan misi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik (sumber : berdasarkan hasil wawancara dengan General Manager dan HRD Manager PT. Batavia Alumindo Industri).

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan organisasi dengan baik serta terus berkembang sesuai dengan visi, misi dan perkembangan industri pada umumnya. Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai salah satunya melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Salah satu hal yang dapat

dilakukan organisasi adalah mempertahankan sumberdaya manusia tersebut khususnya yang berbakat agar memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, yaitu apabila karyawan memperoleh kepuasan pribadi pada tugasnya, mereka akan lebih toleransi dalam mengarahkan dan mengontrol dirinya jika mengalami kekecewaan (Hodge dan Anthony, dalam Tanzaq, 2007). Berdasarkan teori keadilan Adam, kepuasan kerja juga dapat tercapai apabila individu merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka seperti gaji/upah, rekan kerja, promosi, supervisi dan pekerjaan itu sendiri (Sopiah, 2008). Bila karyawan merasa tidak puas akan berdampak pada produktifitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, bahkan berdampak kepada kesehatan (Munandar, 2001).

Namun berbeda dengan apa yang dialami oleh PT. Batavia Alumindo Industri saat ini, dimana PT. Batavia Alumindo Industri mengalami tingkat *turnover* dan absensi yang tinggi. Peneliti berpendapat bahwa hal tersebut mengindikasikan adanya masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan yaitu tidak ada perasaan terikat secara emosional dan terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan, sehingga mendorong munculnya perilaku untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan perasaan suka atau tidak suka, emosi positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi dan rekan kerja. Komitmen organisasi yang rendah merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2006).

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah mengenai keadaan PT. Batavia Alumindo Industri dan juga hasil penelitian sebelumnya, serta teori yang berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri, sehingga yang menjadi pertanyaan adalah :

Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi PT. Batavia Alumindo Industri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT. Batavia Alumindo Industri.
2. Untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Batavia Alumindo Industri.
3. Untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Batavia Alumindo Industri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perbendaharaan penelitian dalam ilmu psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

- Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.
- Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan data lapangan yang akurat mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT. Batavia Alumindo Industri serta memberikan informasi yang sesuai kepada pimpinan perusahaan yang bersangkutan.
- Bagi Pemimpin Perusahaan pada umumnya :
Sebagai kajian bagi perusahaan yang ingin menurunkan tingkat *turnover* dan absensi yang tinggi serta hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.
- Bagi peneliti :
Sebagai sarana untuk mempraktekkan ilmu psikologi dalam lingkungan dunia industri dan organisasi dengan melakukan penelitian terkait dengan ilmu-ilmu psikologi yang sudah di pelajarnya sampai saat ini dan juga dapat menambah pemahaman ilmu psikologi secara praktis.

E. Kerangka Berpikir

Karyawan dalam bekerja dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi, selalu hadir tepat waktu dan terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat terwujud bila karyawannya memiliki kepuasan kerja terhadap organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau juga dapat dikatakan sebagai suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja, yaitu perasaan puas atau tidak puas (Sopiah, 2008).

Menurut Smith, kepuasan kerja dapat tercapai melalui aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka seperti gaji/upah, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja (dalam As'ad, 1995). Aspek pertama yaitu gaji/upah, artinya jumlah gaji yang diterima dan keadilan pemberian gaji dipersepsikan oleh karyawan sesuai atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Karyawan yang merasa gajinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan yang dimilikinya atau sesuai dengan standart yang berlaku, maka ia akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang merasa gajinya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan yang dimilikinya atau tidak sesuai dengan standart yang berlaku, maka ia akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Aspek yang kedua adalah pekerjaan itu sendiri, dimana tugas yang dilaksanakan menarik bagi pekerja. Karyawan yang merasa bersemangat dalam bekerja, mencintai pekerjaannya dan tidak memiliki beban dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, menunjukkan perilaku bahwa pekerjaannya itu menarik

dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang merasa bosan dengan pekerjaannya, tidak bersedia memberikan waktu lebih diluar jam kerja serta merasa pekerjaannya terlalu mudah dan tidak menantang, menunjukkan bahwa pekerjaannya tidak menarik dan karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Aspek ketiga yaitu promosi, sejauh mana karyawan mendapat kesempatan untuk menerima promosi jabatan. Karyawan yang merasa organisasi tempatnya bekerja saat ini memberinya kesempatan untuk lebih mengembangkan diri, lebih mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk dapat mengembangkan keahliannya, serta mempunyai kesempatan untuk dapat memperoleh kenaikan jabatan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan, tidak pernah mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan keahliannya serta tidak mempunyai kesempatan untuk maju, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Aspek keempat yaitu supervisi/atasan, hal ini menyangkut hubungan (interaksi) dengan bawahan. Ketertarikan dan perhatian penyelia, maupun kebijaksanaan pimpinan terhadap bawahannya yang semuanya itu dikaitkan dan dipersepsikan oleh karyawan. Karyawan yang merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan dan merasa atasannya selalu mendukung serta membantunya saat mengalami kesulitan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang merasa hubungannya tidak baik

dengan atasan dan merasa atasannya bersikap cuek, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Aspek yang kelima yaitu rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja memiliki sifat bersahabat, kompeten dan suportif. Karyawan yang merasa memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, merasa antusias dalam bekerja karena rekan kerja saling membantu dan memberi saran, serta merasa rekan kerja selalu memberi dukungan yang positif, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang merasa rekan kerjanya kurang bersahabat, hanya bekerja sendiri-sendiri dan saling menjatuhkan satu sama lain dihadapan atasan, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Apabila kelima aspek-aspek tersebut terpenuhi sesuai harapan karyawan maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya bila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka mereka akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Bila karyawan merasa tidak puas akan berdampak pada produktifitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, bahkan berdampak kepada kesehatan (Munandar, 2001).

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi selain identifikasi dan keterlibatan kerja karyawan (Hodge dan Anthony, dalam Tanzaq, 2007). Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Mathis & Jackson, 2006). Allen dan Meyer (1990)

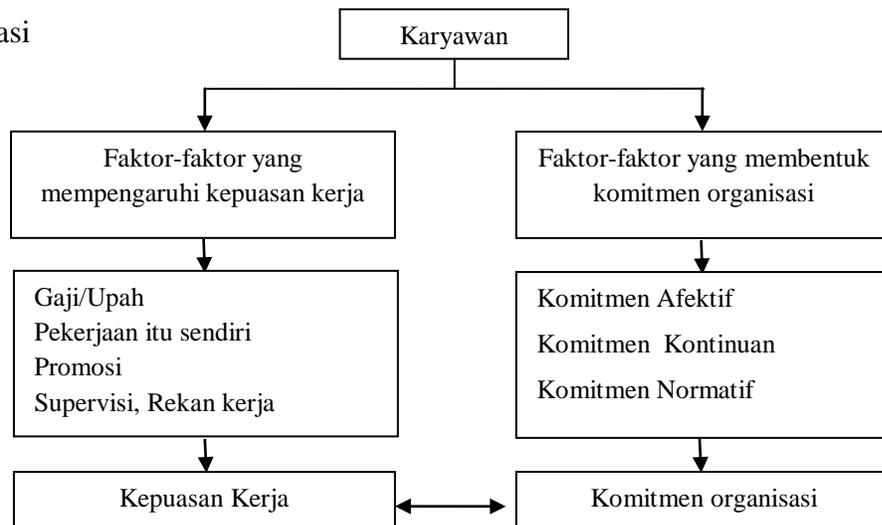
menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat terbagi menjadi 3 bentuk yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Karyawan yang tetap berada dalam organisasi karena merasakan keterlibatan emosi yaitu merasa pekerjaannya adalah bagian dari hidupnya, bersedia melakukan apapun demi nama baik perusahaan dan juga terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan organisasi adalah karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat. Sebaliknya karyawan yang tidak peduli dengan masalah organisasi, merasa tidak diperhatikan, serta merasa tujuan organisasi tidak sesuai dengan tujuannya, maka karyawan tersebut tidak memiliki komitmen afektif yang kuat.

Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini karyawan memutuskan menetap pada suatu perusahaan karena merasa bangga bekerja di perusahaan itu, memiliki komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan itu meskipun mendapat tawaran yang lebih baik atau karena karyawan tersebut mendapatkan kesejahteraan yang memadai, maka karyawan tersebut memiliki komitmen kontinuan yang kuat. Sebaliknya karyawan yang merasa ingin keluar dari perusahaan karena merasa pekerjaannya membosankan, setiap saat bisa meninggalkan perusahaan atau bila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik akan meninggalkan perusahaan, maka karyawan tersebut tidak memiliki komitmen kontinuan yang kuat.

Komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut, memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, serta dengan senang hati menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, maka karyawan tersebut memiliki komitmen normatif yang kuat. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak peduli dengan visi dan misi perusahaan, menyelesaikan pekerjaan hanya sebatas kemampuannya saja dan tidak mau memberikan yang lebih bagi perusahaan, serta merasa nilai-nilai yang ada di perusahaan kurang sesuai dengan hati nuraninya, maka karyawan tersebut tidak memiliki komitmen normatif yang kuat.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen organisasi yang kuat, dan juga sebaliknya karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya tidak memiliki komitmen organisasi yang kuat. Berikut adalah gambar kerangka berpikir hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi



F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta kerangka berpikir tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui uji statistik. Adapun hipotesisnya adalah :

“Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi”.