BAB I

PENGANTAR

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dewasa ini, persaingan di dunia industri dan organisasi begitu ketatnya untuk berusaha agar tetap eksis dan produktif demi menjaga kualitas kepada klien maupun konsumen. Baik dari segi sistem, produk, marketing, pelayanan maupun manajemen dalam industri atau organisasi tersebut. Industri atau organisasi disini meliputi perusahaan maupun lembaga. Namun, banyak yang tidak menyadari bahwa sisi terpenting dalam industri maupun organisasi adalah pada wilayah manajemen terutama manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia disini adalah karyawan, dimana karyawan memiliki peran dan tugas signifikan untuk membantu perusahaan berkembang dan produktif. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, baik dari segi perekrutan, seleksi, penempatan maupun promosi supaya dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam sistem rekrutmen dan seleksi ada sebuah pandangan mengenai "*right man, in the right place*" (orang tepat, di tempat yang tepat). Artinya adalah pemilihan karyawan secara tepat akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan sebaliknya jika pemilihan karyawan tidak tepat akan berdampak negatif bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada kualitas karyawan saja, namun juga kuantitas karyawan. Perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas, serta memiliki kemauan dan keinginan untuk membantu perusahaan dimana karyawan itu bekerja untuk bersama-sama mengembangkan perusahaan lebih baik. Namun, akhir-akhir ini beberapa perusahaan menerapkan

sistem *freelance* atau pekerja paruh waktu dengan asumsi efisiensi dan efektifitas pada perusahaan tersebut. Menurut kamus Bank Indonesia (2014), pekerja paruh waktu adalah pekerja yang bekerja hanya sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja normal. Tentu hal itu menimbulkan banyak pertanyaan tentang sikap karyawan terhadap perusahaan antara karyawan tetap dan karyawan *freelance* atau paruh waktu. Sikap yang dimaksud adalah sikap karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan tempat dia bekerja. Perusahaan mengharapkan karyawan *freelance* memiliki sikap yang sesuai dengan nilai-nilai dalam perusahaan dan turut membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sikap tersebut dapat disebut juga sebagai bentuk komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi menurut Meyer dan Allen's (dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti bentuk sikap penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, dan individu berupaya untuk selalu berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi, serta membantu perusahaan mencapai tujuan tersebut. Komitmen organisasional juga merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Komitmen organisasi bukanlah hal yang mudah terutama pada karyawan *freelance*. Seperti ditemukannya fenomena karyawan *freelance* dalam perusahaan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Salah satunya pada Lembaga Bina Asih Yogyakarta. Lembaga Bina Asih Yogyakarta adalah lembaga jasa dibagian pelayanan tes psikologi bagi siswa SD, SMP, dan SMA Se-Indonesia. Dimana lembaga tersebut memiliki setidaknya lebih dari 75 karyawan *freelance*. Karyawan *freelance* dalam lembaga tersebut terdiri dari karyawan

freelance senior dan junior. Karyawan *freelance* senior yaitu karyawan yang bekerja dari awal berdirinya Lembaga tersebut atau paling minimal telah bekerja dan kontribusi terhadap lembaga selama satu tahun. Sedangkan karyawan *freelance* junior yaitu karyawan yang belum lama bekerja dalam lembaga tersebut. Komitmen organisasi pada karyawan sangat dibutuhkan dalam lembaga demi menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Contoh perilaku komitmen organisasi yang tinggi adalah dalam bekerja seorang karyawan *freelance* bertanggungjawab seperti dijadwal berangkat kerja jam 02.00 wib harus kumpul dikantor, maka karyawan yang sudah dijadwal harus datang tepat waktu. Selain itu, karyawan *freelance* sewaktu dilapangan kerjanya satu tim, jadi satu sama lain harus kompak dan jika ada kendala bisa ditangani dengan bersama-sama. Seperti pendapat Robbins (1994) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Sealin itu, loyalitas juga diperlukan karena di lembaga ini dibutuhkan karyawan yang setia dengan lembaga. Karyawan yang loyalitas di lembaga biasanya diberikan upah yang lebih demi kenyamanan dan langgeng di tempat kerja. Namun, dalam observasi dan wawancara beberapa karyawan *freelance* Lembaga Bina Asih Yogyakarta ditemukan fenomena pada karyawan *freelance*, terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasi seperti contoh perilaku komitmen organisasi yang rendah yaitu seorang karyawan diberikan tugas kerja di salah satu daerah, jadi misal dijadwal berangkat kerja jam 02.00 wib harus kumpul di kantor, dan karyawan tersebut telat datang ke kantor dan hal ini bisa menimbulkan resiko dengan rekan-rekan kerja lainnya. Alasan alasan yang terjadi dilapangan, yang telat berangkat kerja adalah karena begadang mengerjakan tugas kuliah, anggap pekerjaan ini santai, maupun yang sudah berumah

tangga biasanya ngurusin rumah tangga jadi hal ini yang menimbulkan komtimen rendah. Ini biasanya yang sering terjadi pada karyawan *freelance* yang baru-baru. Selain itu partisipasi karyawan freelance dalam mewujudkan aktivitas-aktivitas keorganisasian ini kurang dikarenakan rekan-rekan *freelance* setelah kerja langsung pulang dan jarang sekali karyawan *freelance* berpartisipasi dalam membentuk organisasi dikalangan kantor.

Beberapa contoh lainnnya adalah dalam segi ketepatan waktu yang disepakati baik *freelance* senior atau junior masih sering tidak tepat waktu. Karena waktu memberikan kesan profesionalnya perusahaan kepada klien. Kemudian masalah tidak mengindahkan nilai-nilai dalam Lembaga tersebut antara lain nilai kekeluargaan, karena masih banyak karyawan yang canggung dan lebih mementingkan diri sendiri daripada kepentingan lembaga. Begitu juga dalam masalah rasa kenyamanan dalam lembaga tersebut, karena merasa bahwa apa yang berikan dan lakukan untuk lembaga tidak setimpal dengan hasil yang didapatkan dari lembaga. Hal itu yang membuat beberapa dari mereka merasa tidak betah dan ingin meninggalkan lembaga tersebut. Belum merasakan mereka bagian dari lembaga tersebut. Karyawan *freelance* juga kurang bersosial dengan rekan satu kelompoknya. Masalah- masalah yang ditemukan dilapangan pada saat observasi dan wawancara ditemukan alasan-alasan hal itu terjadi dikarenakan beberapa hal antara lain beban kerja yang tidak sesuai dengan yang didapatkan seperti masalah penghargaan baik berupa material atau non material, adanya diskriminasi dalam perusahaan dan rasa ketidaknyamanan dalam berkerja di lembaga tersebut. Indikasi komitmen organisasi adalah komitmen yang rendah dalam lembaga tersebut berkaitan dengan adanya faktor kenyamanan dan kepuasan individu dalam bekerja di lembaga tersebut. Menurut Hoppeck (dalam As'ad, 1984), kondisi ini disebut sebagai kepuasan kerja.

Mendefinisikan penilaian dari pekerja sejauh mana pekerjaannya dirasakan dapat memuaskan kebutuhannya. Hal itu juga dijelaskan dalam penelitian sebelumnya mengenai hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan oleh Mukti Anugerah (2014), bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja.

Luthans (2006) memberikan definisi kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Begitu juga, menurut Kovach (dalam Freinstein, 2001) kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan dari seorang karyawan sebagai akibat dari penerimaan nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyeluruh terhadap pekerjaan. Sedangkan pentingnya kepuasan kerja terhadap membangun komitmen kerja dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rose (1991) menunjukan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor dari komitmen organisasi.

Dalam dunia pekerjaan, karyawan berkontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga, dan psikis. Sedangkan pihak perusahaan harus memberikan imbalan sebagai bentuk simbiosis mutualisme yaitu berupa penghargaan kepada karyawannya secara adil, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja (Amir, 2000). Begitu pentingnya dan berkaitan hubungan kepuasan kerja dengan komitmen kerja, karena ketika karyawan mendapatkan kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan lebih termotivasi bekerja dengan rasa senang dan yang terpenting bagi perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih punya komitmen terhadap perusahaan untuk memberikan dan melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Dari beberapa penjelasan permasalahan

diatas menjadi hal penting bagi peneliti untuk menemukan jawaban dari pertanyaan yang muncul seperti “apakah ada hubungannya kepuasan kerja dengan komitmen kerja pada karyawan *freelance* di lembaga tersebut?” dan “apakah hubungan antara keduanya positif ataukah negatif?”

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Untuk itu peneliti mengambil judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja pada Karyawan *freelance* di Lembaga Bina Asih Yogyakarta”.

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menguji dan mengetahui secara empiris hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan *freelance* di Lembaga Bina Asih Yogyakarta.

C. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya untuk menciptakan Sumber daya manusia yang berkualitas, serta efektif dan efisien . Penelitian ini diharapkan juga menjadi salah satu referensi tambahan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti hal serupa atau berkaitan dengan judul penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan di perusahaan terutama dalam membentuk dan mengelola

sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan yang ingin dicapai.

D. KEASLIAN PENELITIAN

1. Keaslian Topik

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel tergantung dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki kesamaan topik dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gde bayu Surya P, I Wayan gede S, dan Putu Saroyeni (2013) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisai dan Displin Kerja Dosen di Universitas Mahasaraswati Denpasar" yang menggunakan variabel bebas yaitu kepuasan kerja, sedangkan variabel tergantungnya adalah komitmen organisasi dan displin kerja. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan displin kerja. Subjek dalam penelitian tersebut adalah dosen Universitas Mahasaraswati Denpasar berjumlah 110 orang, dengan metode sampling jenuh atau sensus dan semua dosen dijadikan sampel/responden. Teknik analisis yang digunakan analisis jalur (*path analyze*), sebelumnya dilakukan analisis faktor konfirmatori untuk mengkonfirmasi indikator yang menjelaskan konstruk atau variabel. Hasil analisis dapat menjelaskan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap displin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap displin kerja.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan PT.

PLN Malang" yang menggunakan variabel bebas adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel tergantung adalah disiplin kerja dan komitmen organisasional. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menggambarkan dan menjelaskan kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional dengan subjek penelitian karyawan PT PLN yang berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Dari hasil analisis jalur menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,653 dan probabilitas sebesar 0,000. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan posiitif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,265 dan probabilitas sebesar 0,019 variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,531 dan probabilitas sebesar 0,000 dan pengaruh kepuasan kerja secafra tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,347 dengan total efek 0,611.

Pada penelitian lainnya dilakukan oleh Lenny hasan (2012) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang" dengan variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel tergantungnya adalah komitmen organisasi. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin, serta pengaruh kepuasan kerja dan disiplin terhadap komitmen pada petugas dinas perindustrian perdagangan pertambangan dan energi kota Padang, Subjek dari penelitian tersebut adalah pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan,

Pertambangan dan Energi yang berjumlah 73 orang dengan menggunakan teknik proporsional cluster random sampling dengan junlah sampel sebanyak 61 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *Likert* selanjutnya diolah dengan SPSS. Analisis data menggunakan *path analysed* bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan pada variabel tergantung dalam penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi mengacu pada teori Meyer dan Allen's (1990) sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja mengacu pada teori dari Spector (dalam Watson, Thompson, & Meade, 2007).

Teori yang digunakan pada variabel tergantung dalam penelitian sebelumnya dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Displin Kerja Dosen di Universitas Mahasaraswati Denpasar" untuk variabel disiplin kerja mengacu pada teori Siamamora (2005), dan variabel komitmen organisasional mengau pada teori Darwish A (2000), sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja yang mengacu pada teori Fumham (2009).

Penelitian lainnya dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan PT. PLN Malang". Teori yang digunakan pada variabel tergantung dalam penelitian tersebut untuk variabel disiplin kerja mengacu pada teori Sutrisno (2009) dan variabel komitmen organisasional mengacu pada teori Mowdy (2008). Sedangkan, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja mengacu pada teori Mangkunegara (2005). Penelitian selanjutnya "Pengaruh Kepuasan Kerja dan

Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang". Teori yang digunakan pada variabel tergantung dalam penelitian tersebut untuk variabel komitmen organisasional mengacu pada teori Robbins (2003). Selain itu, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja mengacu pada teori Porter (1963) dan disiplin kerja mengacu pada teori Thoha (2008).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari alat ukur variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung yaitu variabel komitmen organisasi yang menggunakan model skala *Likert* dengan aspek yang diukur berdasarkan dimensi-dimensi komitmen organisasi. Alat ukur ini mengadaptasi pengukuran komitmen organisasi dari Meyer dan Allen's (1990) yang terdiri dari 24 aitem. Sedangkan untuk variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja menggunakan model skala *Likert* dengan aspek yang diukur berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja. Alat ukur ini mengadaptasi pengukuran kepuasan kerja dari spector (1994) yang terdiri dari 36 aitem.

Dalam penelitian sebelumnya alat ukur dalam penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisai dan Displin Kerja Dosen di Universitas Mahasaraswati Denpasar" menggunakan kuesioner dan wawancara terkait kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja dari peneliti sendiri Bayu Surya, Gede Supartha, dan Putu Saroyeni (2013).

Penelitian lainnya "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan PT. PLN Malang" menggunakan alat ukur yaitu pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber berupa angket atau kuesioner buatan peneliti sendiri Dede

Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya (2017). Data sekunder diperoleh dari dokumen atau literatur yang mendukung berupa sejarah, struktur dan data pendukung. Penelitian selanjutnya "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang". Alat ukur dalam penelitian ini adalah mengunakan kuesioner buatan peneliti sendiri Lenny Hasan (2012) dengan menggunakan skoring 1 sampai 5 dengan skala likert sangat tinggi, tinggi, ragu-ragu, rendah dan sangat rendah.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *freelance* Lembaga Bina Asih Yogyakarta yang berjumlah 75 orang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki kesamaan topik dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gde bayu Surya P, I Wayan gede S, dan Putu Saroyeni (2013) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Dosen di Universitas Mahasaraswati Denpasar" Subjek dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Mahasaraswati Denpasar berjumlah 110 orang.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan PT. PLN Malang" dimana subjek dalam penelitian tersebut adalah karyawan PT PLN yang berjumlah 70 orang.

Pada penelitian lainnya dilakukan oleh Lenny Hasan (2012) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi kota Padang" dimana subjek penelitian tersebut adalah pegawai Dinas Perindustrian

Perdagangan, Pertambangan dan Energi yang berjumlah 73 orang dengan menggunakan teknik proporsional cluster random sampling dengan junlah sampel sebanyak 61 orang.