

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kota Wuhan, China adalah kota yang awal pertama kali ditemukannya virus *Corona* atau COVID-19 pada akhir 2019. Paparan virus COVID-19 dilaporkan telah melanda lebih dari 200 negara di dunia. Di Indonesia, kasus ini ditemukan awal Maret lalu pada dua warga Depok, Jawa Barat. Berdasarkan data yang dihimpun hingga Sabtu 28 Maret 2020, sebanyak 1.155 orang dinyatakan positif COVID-19, dengan 102 orang di antaranya meninggal dunia (Ernes, 2020). Beragam cara dilakukan pemerintah untuk menekan laju penularan COVID-19, antara lain Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), penerapan *physical distancing*, dan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB), (Komite Penanganan COVID-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional, 2020).

Meluasnya ancaman virus COVID-19 menyebabkan kondisi perekonomian global maupun nasional menjadi menurun. Tidak sedikit perusahaan di berbagai daerah merasakan dampak dari pandemi COVID-19 dan terancam bangkrut. Sejumlah perusahaan yang dapat bertahan pun belum sepenuhnya dapat keluar dari tekanan krisis ekonomi (Sayekti, 2021). Berbagai perubahan dalam kebijakan dibuat perusahaan agar tetap dapat beroperasi. Adapun salah satu upaya perusahaan yaitu dengan melakukan efisiensi berupa pengurangan jumlah karyawan. Stoner (dalam Risna, 2015) mendefinisikan efisiensi sebagai kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumber daya

dalam mencapai tujuan organisasi. seorang yang bertindak secara efisien mampu meminimalkan biaya sumber daya yang diperlukan.

Meyer (dalam Rizky dan Sadida, 2019) mengungkapkan salah satu dampak negatif dari efisiensi karyawan adalah berkurangnya komitmen organisasi pada karyawan yang masih bekerja, dan kepercayaan karyawan juga menurun terhadap manajemen. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Purba dan Senati (dalam Markus dan Jatmika, 2017) yang menyatakan bahwa ketika sebuah organisasi melakukan efisiensi atau pengurangan jumlah karyawan, organisasi tersebut akan lebih bergantung pada karyawan yang bertahan untuk tetap melakukan pekerjaan demi mempertahankan efektivitas sebuah organisasi. Maka dari itu yang diperlukan oleh perusahaan adalah sebuah komitmen organisasi dari karyawan yang masih bertahan di perusahaan. Karena perusahaan juga masih memerlukan para karyawan untuk tetap menjalankan aktivitas organisasinya.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Robbin dan Judge (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013) sebagai suatu keadaan dimana pekerja berpihak pada suatu perusahaan dan tujuannya, dan berencana untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi terkait dengan kesediaan karyawan untuk berkontribusi dan berkorban untuk perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Meyer (dalam Kristiadi dan Putra, 2016) adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi karyawan dalam perusahaan, dan keinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian perusahaan. Dan Kuntjoro (dalam Ansel dan Wijono, 2012) mengemukakan suatu keadaan

dimana individu tertarik pada tujuan, nilai, dan sasaran organisasi disebut komitmen organisasi.

Menurut Pakpahan (2017) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja keras untuk menunjukkan segala upaya bagi organisasi dan selalu ingin menjadi bagian di dalamnya. Karyawan yang memiliki keinginan menjadi anggota suatu organisasi akan menggunakan seluruh usaha yang mereka miliki sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Siu (dalam Susilowati dan Farida, 2017) karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat bekerja di bawah tekanan tinggi di bawah tekanan daripada rekan kerja yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Performa kerja tinggi di tempat kerja kemungkinan besar akan meningkatkan produktivitas perusahaan, yang akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Puspitawati dan Riana (2014) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Hal ini sejalan dengan penelitian Ilahi, Mukzam dan Prasetya (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja, menurut Jexx dan Britt (Kaswan, 2017), didefinisikan sebagai sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap adalah pernyataan evaluatif baik menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap ini mengungkapkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian harapan seseorang terhadap sesuatu dengan apa yang sebenarnya diterima, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang bervariasi antar karyawan. Perbedaan disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku, maupun motivasi untuk bekerja. Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Handoko (dalam Ansel dan Wijono, 2012) sebagai keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya. Definisi senada juga dikemukakan Werther dan Keith (dalam Ansel dan Wijono, 2012), yang menyatakan kepuasan kerja sebagai cara pandang individu terhadap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan

Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasinya, sementara karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran ataupun keluar dari organisasi atau meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson, dalam Pakpahan 2017). Menurut Herzberg (dalam Wenno, 2018), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di bulan Februari 2021, perusahaan melakukan efisiensi dalam bentuk pengurangan jumlah karyawan. Perusahaan tidak melakukan perpanjangan kontrak terhadap karyawan kontrak ketika masa kerja mereka berakhir meski mereka memiliki kinerja yang baik. Hal ini tentunya akan berdampak pada karyawan yang tersisa. Karyawan tersisa ini sebagian adalah karyawan yang umumnya sudah berstatus karyawan tetap. Mereka merasa jika efisiensi ini menyebabkan mereka harus mengerjakan pekerjaan yang berbeda atau bukan *jobdesk* mereka. Karyawan dituntut harus mampu menyesuaikan diri apapun pekerjaan yang diberikan oleh atasan karena berkurangnya jumlah karyawan.

Beban kerja bertambah atau terkadang membuat mereka harus melakukan lebih dari satu pekerjaan pada akhirnya akan berdampak pada kelelahan kerja dan berpengaruh terhadap absensi. Sejumlah besar karyawan mengakui bahwa mereka ijin absen dari perusahaan hanya karena mereka tidak mampu mengatasi kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan. Walaupun kecil kemungkinan bagi karyawan untuk berulang kali izin tidak masuk karena alasan sepele, kegagalan dalam mengatasi masalah mendasar seperti ini, tidak diragukan lagi akan berujung pada pola ketidakhadiran yang berulang-ulang. Selain itu terlambat untuk datang ke tempat kerja atau tidak disiplin waktu, rendahnya kualitas kerja, dan kurang memiliki rasa loyalitas pada perusahaannya menunjukkan perilaku karyawan yang memiliki komitmen rendah. Hal ini akan memberikan dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung ini dapat menimbulkan permasalahan terkait komitmen organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi PT X Di Masa Pandemi COVID-19”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah yaitu apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT X di masa pandemi COVID-19?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT X di masa pandemi COVID-19.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam memberikan informasi terkait kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan saat pandemi COVID-19.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Untuk Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pentingnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan.

#### **b. Untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama dalam variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

