

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbincangan mengenai UU Cipta Kerja sebagai sarana utama untuk penataan regulasi operasional pada bidang industri menjadi topik yang ramai dibicarakan masyarakat di Indonesia, ketika metode *Omnibuslaw* yang sebelumnya tidak banyak dikenal dengan baik di Indonesia negara dengan sistem hukum Eropa Kontinental, UU Cipta Kerja digunakan dalam penyusunan Rancangan Undang-Undang (RUU) yang menjadi Program Legislasi Nasional Prioritas Tahun 2020 (CNBC Indonesia, 2020).

RUU Cipta Lapangan Kerja berubah menjadi RUU Cipta Kerja. RUU Cipta Kerja telah diserahkan oleh Pemerintah kepada DPR pada 12 Februari 2020. Awal tahun 2020 pemerintah tengah mempersiapkan RUU Cipta Kerja menggunakan konsep Cipta Kerja, untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik *investor* untuk menanamkan modalnya di Indonesia. RUU Cipta Kerja diharapkan mampu menciptakan hukum yang fleksibel, sederhana, kompetitif dan responsif demi terwujudnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana amanat Konstitusi, serta mengembangkan sistem hukum yang kondusif dengan menyinkronkan undang-undang melalui satu undang-undang saja dengan konsep RUU Cipta Kerja pemerintah memandang perlu adanya RUU Cipta Kerja ini karena tingginya angka pengangguran di Indonesia. (CNBC Indonesia, 2020).

UU Cipta Kerja Tahun 2023 dipilih pemerintah sebagai metode yang tepat dalam menyusun payung hukum proses bisnis perizinan di Indonesia karena melalui metode UU Cipta Kerja dapat membuat suatu regulasi mencakup lebih dari satu materi substantif atau beberapa hal kecil yang telah digabungkan menjadi satu aturan, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan kemanfaatan. Akan tetapi dengan hadirnya UU Cipta Kerja juga dapat menjadi pemicu masalah baru, dikarenakan pada pelaksanaannya terdapat banyak perusahaan yang melakukan kebijakan efisiensi agar perusahaannya senantiasa dapat beroperasi. Terdapat beberapa kebijakan fleksibel yang bisa kapan saja diambil oleh pihak perusahaan seperti perubahan jam kerja, mengenai perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT) hingga tunjangan kerja (Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023).

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. Meyer (dalam Rizky & 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 oleh tanggapan Purba dan Seniati (dalam Markus & Jatmika, 2017) yang menyatakan bahwa ketika suatu 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. Hal yang diperlukan oleh perusahaan adalah komitmen organisasi dari karyawan yang masih bertahan di perusahaan. Karena perusahaan juga masih memerlukan para karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasinya.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (1995), sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Griffin (2004) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Armstrong dan Brown (2006) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tentang identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk dimiliki kepada organisasi dan kesediaan untuk menunjukkan upayanya.

Komitmen organisasi menurut Darmawan (2013) adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, dan bersedia melakukan bisnis untuk pencapaian tinggi tujuan organisasi. Menurut Mathis and Jackson (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuantujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Siu (dalam Susilowati & Farida, 2007) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat menunjukan performa kerja yang lebih baik saat bekerja dibawah tekanan tinggi daripada rekan kerja yang

memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Performa kerja tinggi ditempat kerja kemungkinan besar akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Luthans (2006) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Handoko (dalam Ansel & Wijono, 2012) sebagai keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Werther dan Keith (dalam Ansel & 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, sebaliknya karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari sebuah organisasi baik melalui ketidakhadiran ataupun keluar dari organisasi atau meninggalkan organisasi (Mathis & Jackson, dalam Pakpahan 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2016) yang meneliti terkait kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan, pada penelitiannya

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2011) pada penelitiannya menyatakan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi, hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan auditor mempunyai pengaruh yang berarti untuk mendorong mereka untuk komit terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama beberapa perwakilan karyawan produksi pada divisi *Assembling*, perusahaan melakukan kebijakan tidak memperpanjang karyawan kontrak untuk sementara waktu atau dengan bahasa lainnya adalah dirumahkan. Berdasarkan keterangan diatas tentunya akan berdampak pada jalannya kegiatan dalam proses produksi, karyawan yang dipertahankan secara tidak langsung mendapatkan tekanan dari pihak perusahaan untuk tetap bisa bertahan dalam menjalankan proses produksi. Konsekuensi yang dialami oleh karyawan adalah tentu akan mendapatkan beban kerja yang lebih berat dari sebelumnya dikarenakan adanya perubahan jumlah *man power* yang ada pada area kerja tertentu.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan adalah naiknya angka keterlambatan pada jam kehadiran, kurangnya komunikasi karyawan antar rekan kerja, terjadinya kondisi individualis pada masing-masing karyawan dikarenakan karyawan sibuk dengan *jobdesc* pada pos kerja masing-masing, perbedaan porsi kerja yang dialami oleh karyawan *Assembling* jika dibandingkan dengan divisi lain cukup berbeda jika ditinjau dari beban pekerjaan, waktu pekerjaan serta peluang untuk mendapat *income* tambahan dari jam lembur. Beberapa permasalahan diatas dapat

melandasi terjadinya sikap komitmen organisasi karyawan yang rendah dikarenakan rendahnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga kemungkinan besar karyawan akan mengalami penurunan bahkan sudah hilangnya rasa komitmen organisasi pada perusahaan. Jika siklus ini dibiarkan secara berkala, dikhawatirkan akan mempengaruhi terhadap nilai komitmen organisasi yang dimiliki karyawan yang masih bertahan.

Hal ini tentu dapat memberikan dampak negatif terhadap daya produktivitas perusahaan dan kondisi kerja yang tidak sehat ini dapat menimbulkan permasalahan terkait komitmen organisasi, permasalahan-permasalahan tersebut pada akhirnya menjadi landasan fenomena yang diambil oleh peneliti. Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah yang dihadapi yaitu apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT.X.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT. X.

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.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi terkait komitmen organisasi pada karyawan.

b. Untuk Perusahaan

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

c. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif referensi bagi penelitian selanjutnya terutama dengan tema yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

