

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. FUBORU INDONESIA
CABANG YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai Derajat
Sarjana S1 Bidang Psikologi dan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



Diajukan oleh :

WIDYA AGUSTINA DEWI
F. 100 040 027

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting karena dapat memberikan potensi atas barang atau jasa menjadi produk yang menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Hal ini seperti dikemukakan oleh Schuller dan Jackson (dalam Anoraga, 1995) yang menyatakan bahwa banyak aspek dari manajemen sumber daya manusia yang memberikan sumbangan bagi kerja yang berkualitas, misalnya pelatihan dan pengembangan, program karir jabatan yang memungkinkan, praktek manajemen yang memberikan karyawan tanggung jawab untuk mengambil keputusan penting, kemudian sistem promosi dan seleksi yang menjamin perlakuan yang sama dan adil, dukungan fisik dan psikologis yang sehat, dan pekerjaan yang diorganisasi dalam kelompok

Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan penting dalam kelangsungan organisasi atau perusahaan yaitu komitmen organisasi. Hal ini seperti dikemukakan oleh James (dalam Agustina, 2002) kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan mememanajemi perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam manajemen perubahan tersebut adalah komitmen organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Komitmen organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Pantjajati (2004) komitmen akan terbentuk pada karyawan jika ada motivasi serta kepuasan dalam bekerja. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kemampuan dan keahlian dari karyawan yang disertai dengan tanggung jawab yang besar pada perusahaan, tetapi jika karyawan mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasinya, maka yang timbul adalah suatu sikap ketidakpedulian. Karyawan dalam bekerja tidak akan bersungguh-sungguh sehingga akan mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Dalam konteks yang lebih besar dapat menimbulkan kerugian perusahaan, yaitu tingginya tingkat absensi karyawan, kinerja karyawan yang tidak optimal, loyalitas karyawan yang rendah, lebih banyak bercakap-cakap ketika sedang bekerja, tidak mengindahkan peraturan, pemogokan, serta sering terjadinya perpindahan kerja. Hal tersebut mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kemunduran perusahaan. Dengan demikian jika organisasi memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi, maka tingkat perpindahan kerja karyawan semakin rendah. Sedangkan komitmen yang rendah akan berakibat pada tingginya tingkat perpindahan kerja dan kualitas SDM yang rendah

Komitmen organisasi yang rendah dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti perilaku *turn over* (karyawan pindah kerja ke perusahaan lain), munculnya absensi karyawan yang tinggi, kinerja karyawan yang tidak efektif, atau komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah. Contoh konkrit seperti diberitakan Harian SOLOPOS (2003), dimana sekitar 25 karyawan pabrik PT. Kemilau Warna Ceria (Kenaria) Sragen, melakukan unjuk rasa menuntut tambahan Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 150% dari gaji. Harian SOLOPOS (2004), juga memberitakan terjadinya aksi mogok kerja yang dilakukan sekitar 600-an karyawan PT. Mega Safe Tyre Industries

(MSTI) Salatiga yang menuntut kenaikan gaji, karyawan merasa pihak manajemen tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tidak pernah mau diajak dialog. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja rendah sebagai akibat dari pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan, dan termasuk persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang psikologi industri. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. As'ad (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Kenyataan yang ada di PT. Fuboru Cabang Yogyakarta sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan suku cadang otomotif, baik untuk kendaraan roda 2, 4, atau lebih, beberapa kali terjadi perpindahan kerja karyawannya. Hal ini dapat dimungkinkan karena rendahnya komitmen karyawan. Seperti diketahui PT. Fuboru dikenal sebagai pioner atau perintis usaha di bidang *cutting gasket* di Indonesia. Aktivitas bisnis PT. Fuboru Cabang Yogyakarta adalah bagian distribusi, agen, dan penjualan suku cadang otomotif. Visi yang diemban oleh PT. Fuboru adalah menjadi 10 besar industri parts skala nasional, sedangkan misinya adalah memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan. Seharusnya PT. Fuboru Cabang Yogyakarta sebagai organisasi dan karyawan di pihak lain secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian segala bentuk fasilitas berupa adanya jamsostek,

koperasi karyawan, mees, transportasi, tunjangan hari tua, asuransi kecelakaan, gaji yang standart upah minimum regional (UMR) yang diberikan oleh PT. Fuboru kepada para karyawannya belum tentu dapat menciptakan kepuasan bagi karyawannya. Sehingga ketidakpuasan tersebut akan berdampak pada perusahaan, dimana para karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja, produktivitasnya menjadi rendah, tidak efisien dalam menjalankan fungsinya serta menjadi kurang loyal terhadap organisasi walaupun perusahaan dalam hal ini PT. Fuboru sudah berusaha untuk memberikan fasilitas yang dibutuhkan para karyawannya.

Berkaitan dengan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa PT. Fuboru Cabang Yogyakarta harus dapat menciptakan iklim organisasi kerja yang baik, sehingga tidak sering terjadi perpindahan kerja, pengunduran diri karyawan, maupun pemutusan hubungan kerja (PHK). Karena iklim kerja yang kurang bagus dapat mendorong terciptanya komitmen yang rendah dari karyawan, dapat dilihat dari tidak adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, semangat kerja yang rendah, dan tidak adanya kepuasan karyawan dalam bekerja

Berdasarkan uraian latar latar belakang di atas, maka timbulah rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul: “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Fuboru Cabang Yogyakarta”.

B. Tujuan penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Fuboru Indonesia Cabang Yogyakarta.

2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Fuboru Indonesia Cabang Yogyakarta.
3. Mengetahui kontribusi atau peranan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Fuboru Indonesia Cabang Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh bukti-bukti empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan sehingga penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Bagi Pimpinan PT. Fuboru Indonesia Cabang Yogyakarta, diharapkan memberi sumbangan pemikiran dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
2. Bagi Karyawan PT. Fuboru Indonesia Cabang Yogyakarta, diharapkan dapat menjadi masukan dalam upaya memberikan apresiasi terhadap fasilitas perusahaan dalam rangka menuju komitmen kerja.
3. Bagi PT. Fuboru Indonesia Cabang Yogyakarta, diharapkan dapat bermanfaat dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki.
4. Bagi Ilmuwan Psikologi, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam ilmu psikologi.
5. Bagi Fakultas Psikologi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademis untuk memperkaya khasanah hasil penelitian dan pengembangan di bidang psikologi industri khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
6. Bagi penelitian sejenis, diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi.