

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimana pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi yang selalu ditandai dengan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah bagaimana organisasi secara responsif menanggapi perubahan eksternal yang terjadi semestinya juga diikuti oleh perubahan internal agar organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan menghasilkan organisasi yang memiliki performa kerja tinggi untuk mencapai keberhasilan organisasi (Nasution, 2012).

Salah satu sumber daya manusia (SDM) pada organisasi adalah pegawai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi dibutuhkan pegawai yang memiliki perilaku yang menunjang tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Menurut Musanef (Arfand, 2013) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan (Siagian, 2015).

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, peran seseorang tidak lagi banyak mengacu kepada norma-norma kebiasaan yang lebih banyak mempertimbangkan faktor gender, akan tetapi ditentukan oleh daya saing dan keterampilan. Laki-laki dan perempuan sama-sama berpeluang untuk memperoleh kesempatan dalam persaingan. Sebagai bukti nyata bahwa perempuan punya peluang yang sama dengan laki-laki dalam persaingan. Ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan. Namun, peningkatan itu tidak mampu merobohkan dominasi laki-laki dalam dunia kerja, karena peran perempuan dalam berkarir seringkali terbentur dengan dinding budaya.

Hal ini diperkuat dengan yang terjadi di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 Juni 2019, 18 Juni 2019, dan 3 Desember 2019 dengan melibatkan 2 responden laki-laki dan 2 responden perempuan yang bekerja bagian produksi di perusahaan. Responden laki-laki berinisial W bekerja di perusahaan selama 19 tahun. Responden W mengatakan sama sekali tidak banyak mendapatkan pengalaman walaupun sudah lama bekerja

organisasi ini. Responden W berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih baik. Pekerjaannya saat ini membuat responden tertekan karena hasilnya tidak sesuai dengan harapan dan selalu dikejar target.

Hasil wawancara dengan responden perempuan berinisial D diketahui bahwa subjek bekerja di perusahaan selama 12 tahun. Responden D sering di *rolling* bagian dan mendapati mesin baru, namun ia sering mencoba dan belajar untuk bisa menggunakan mesin tersebut. Di usianya yang tidak muda lagi responden D tidak ingin keluar dari pekerjaannya, karena tidak mudah untuk mendapatkan pekerjaan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada responden laki-laki berinisial T, responden T sudah bekerja di perusahaan selama 9 tahun. Responden T memiliki permasalahan pada kaki akibat kecelakaan. Responden T merasakan kejenuhan bekerja di pabrik karena pekerjaan yang dilakukan cukup berat dan monoton. Saat ini responden T berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaan dan ingin membuka usaha sendiri yang lebih santai agar tidak mengganggu kesehatannya.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada responden perempuan berinisial S, responden S sudah bekerja selama 3 tahun. Responden S melakukan pekerjaan sesuai dengan alur yang diperintahkan oleh atasan dan tidak pernah berinisiatif untuk melanggar. Responden S sempat di *rolling* dari tingkat pekerjaan mudah ke yang sulit sehingga menyebabkan responden S ingin menetap di bagian yang mudah. Responden S mengaku bangga dengan adanya ia bekerja di perusahaan tempat ia bekerja saat ini, dan responden tidak ingin berpindah ke perusahaan lain.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seseorang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi dan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut (Rivai, 2004). Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain 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).

Menurut Porter, (Kreitner & Kinicki, 2002) adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif. Misalnya; membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Inilah yang menjadi dasar pengharapan berbagai perusahaan agar para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi.

Selain itu, dengan komitmen yang tinggi, karyawan juga akan cenderung bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjaga agar dirinya terus menjadi bagian dari organisasi. Sayangnya, kenyataan yang terjadi di lapangan tidak selalu ideal. Tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan memiliki

semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi menurut Porter, (Kreitner & Kinicki, 2002).

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang berada dalam suatu organisasi. Karakter karyawan tersebut dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Dyne dan Graham (Saputra, 2015) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik individu. Karakteristik individu karyawan dapat meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Jenis kelamin memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi seseorang (Saputra, 2015).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Liyod Lueptow (Santrock, 2008), perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki. Yang mana, perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Namun, banyak peneliti yang mengabaikan perbedaan ini, orientasi berprestasi perempuan sering dianggap remeh. Begitu banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding dengan peran yang berhubungan dengan berkarir atau berprestasi, mereka secara tradisional tidak merencanakan karir dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan karir secara mendalam dan terpaku pada pilihan karir yang terstereotype secara gender. Lebih lanjut Cherington (Santrock, 2008), menyatakan bahwa karyawan

perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rizki dan Lubis (2003), membandingkan komitmen organisasi antara karyawan laki-laki dan perempuan PT. Indomarco Prismatama Medan. Hasil yang didapatkan menunjukkan adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Sesuai dengan hipotesis, jenis kelamin perempuan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasinya dibanding laki-laki.

Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan pegawai. Dengan kata lain, kemauan pegawai untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan pegawainya. Apabila organisasi mampu memenuhi harapan pegawainya maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Davis dan Newstrom (Hambali, 2015) mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Apabila Pegawai sudah merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan memberikan kinerja yang positif dan otomatis hal ini akan berdampak terhadap organisasi, tetapi hal tersebut akan berbeda apabila seorang pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya dan memberikan dampak yang negatif pada organisasi. Tidak hanya itu efek dari ketidakpuasan pegawai bisa berdampak pada mencuri barang organisasi dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Rizal (2005) adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita menyebabkan wanita lebih cepat puas dibanding pria. Selain itu, pria mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan pegawai. Pada dasarnya pegawai pria dan wanita memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda. Pegawai pria cenderung memiliki cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai wanita sehingga kepuasan kerja pria lebih rendah dibandingkan dengan wanita. Pegawai wanita lebih cepat merasa puas dalam bekerja.

Dalam penelitian Christenson dan Roethlisberger (Suyatno, 2001) juga berpendapat bahwa perempuan lebih puas dibandingkan laki-laki apabila kelompok perempuan tersebut menerima upah dan posisi sosial yang sama seperti kelompok laki-laki. Suatu pandangan yang biasa dikalangan masyarakat Indonesia bahwa yang mencari nafkah adalah laki-laki sedangkan perempuan hanya merawat anak-anak dan melakukan pekerjaan rumah. Bagi perempuan, tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tobing (2017), fenomena rendahnya kepuasan kerja pada pegawai administrasi di Universitas Medan Area. Terlihat bahwa pegawai wanita lebih puas daripada pria. Hal ini ditunjukkan pegawai wanita yang lebih cenderung menunjukkan sikap baik seperti tidak suka meninggalkan ruangan kerja, tidak menghindar dari pekerjaannya, dan bersikap ramah terhadap mahasiswa. Berbeda halnya dengan pegawai yang berjenis

kelamin pria yang lebih cenderung menunjukkan sikap kurang baik seperti suka meninggalkan ruangan kerja, menghindar dari pekerjaannya dan bersikap tidak ramah terhadap mahasiswa lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah ada Perbedaan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Laki-Laki dan Perempuan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji secara empiris perbedaan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada perkembangan ilmu pengetahuan psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai perbedaan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, berkaitan dengan pentingnya menjaga komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan, berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

