

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemuda merupakan salah satu penggerak suatu bangsa. Pemuda adalah sumber energi dinamis yang mengabadikan sejarah dan mendorong inovasi di bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya (Nirmalasari & Widiastuti, 2018). Khusus di Indonesia, sejarah kemerdekaan akan sulit dibayangkan tanpa jasa-jasa kaum muda. Karena peran tersebut, berbagai kajian tentang kepemudaan menjadi penting untuk dilakukan baik secara nasional maupun internasional. Di Indonesia sendiri, pemerintah memberikan perhatian khusus melalui Kementerian Pemuda dan Olahraga. Di tingkat internasional, minat pemuda diwujudkan melalui berbagai proyek, di bawah naungan PBB (*UN Youth* dan *UNDP Youth Strategy*) atau dalam bentuk LSM seperti *International Youth Rights* atau *World Assembly of Youth (WAY)* (Nirmalasari & Widiastuti, 2018).

Generasi muda perlu memiliki jiwa sosial yang tinggi, karena ini merupakan modal utama untuk memasuki masyarakat. Namun, dengan perkembangan anak muda saat ini, mereka semakin tidak peduli dengan lingkungannya. Pemuda memiliki karakteristik yang tidak mau di atur, selalu ingin mencoba hal-hal yang baru. Menurut UU No. 40/2009 tentang Kepemudaan, pemuda atau pemudi didefinisikan sebagai “warga negara yang berusia antara 16 tahun sampai dengan 30 tahun dimana usia tersebut merupakan usia perkembangan dan pertumbuhan“ (Indonesia, 2009). Kepribadian anak muda sangat beragam salah satunya adalah

konflik batin mereka sendiri dan konflik dengan orang-orang di sekitar mereka. Hal ini menyebabkan beberapa masalah, antara lain turunnya idealisme, merosotnya sentimen nasional, banyak perkelahian, pemerkosaan dan beberapa masalah lainnya. Pemerintah dan masyarakat memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pemuda yang memiliki inovasi-inovasi dalam organisasinya karena dampak langsungnya, namun pemuda kini memiliki karakter yang selalu ingin diajak, dirangkul dan selalu malu untuk menampilkan potensi dirinya masing-masing padahal pemuda pasti memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan para orang dewasa dan lanjut usia.

Organisasi kepemudaan di masyarakat sangatlah banyak diantaranya ada organisasi pemuda pancasila, organisasi karang taruna, organisasi remaja masjid. Namun organisasi yang banyak mencuri perhatian adalah organisasi karang taruna karena karang taruna merupakan organisasi yang netral tidak membedakan suku, ras atau agama. Karang Taruna adalah suatu organisasi kepemudaan yang ada di Indonesia dan merupakan sebuah wadah tempat pengembangan jiwa sosial generasi muda, karang taruna tumbuh atas kesadaran dan rasa tanggungjawab sosial dari masyarakat dan untuk masyarakat itu sendiri khususnya generasi muda yang ada di suatu wilayah desa, kelurahan atau komunitas sosial yang sederajat, terutama bergerak pada bidang-bidang kesejahteraan sosial (Wenti, 2013). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 77 Tahun 2010 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna, “Karang Taruna merupakan salah satu organisasi sosial kemasyarakatan yang diakui keberadaannya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial”. Karang Taruna di Moyudan adalah salah satu organisasi kemasyarakatan yang menampung

para pemuda-pemudi Moyudan untuk menyalurkan potensi dan inovasi yang dimilikinya terutama dibidang sosial. Karang Taruna tersebut berada di kapanewon Moyudan yang terdiri dari 4 kelurahan yaitu Sumbersari, Sumberagung, Sumberarum, Sumberrahayu. Setiap kelurahan mempunyai organisasi karang taruna sendiri-sendiri dan setiap karang taruna kelurahan mempunyai anggota rata-rata sebanyak 40 - 45 orang.

Karang taruna tumbuh di masyarakat berdasarkan adanya kesadaran dari para pemuda dan pemudi karena banyaknya permasalahan yang ada di lingkungan mereka. Karang taruna yang dijalankan oleh pemuda dipimpin oleh pemerintah daerah untuk dirinya sendiri dan untuk masyarakat. Karang taruna memiliki beberapa tujuan yang kesemuanya berorientasi pada masyarakat, dan tujuan khusus dari sebuah karang taruna adalah untuk dapat meningkatkan kualitas diri di masyarakat. Fungsi utama karang taruna yaitu untuk meningkatkan kualitas domisilinya agar lebih maju, ada beberapa cara yaitu melalui keberadaan karang taruna itu sendiri dengan berbagai kegiatan yang positif, diantaranya dengan mengadakan acara-acara peringatan hari besar nasional, penyelenggaraan peduli terhadap kaum disabilitas, dhuafa, kanker dan lain-lain. Oleh karena itu, anggota memiliki rasa kepuasan ketika bergabung dengan organisasi ketika melakukan tugas-tugas di lingkungannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugasnya terkait dengan harapannya dan kenyataan yang ada. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan tersebut merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Jugde, 2019). Keith Davis mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2017). Wexley dan Yuki (dalam Mangkunegara, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006) meliputi : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan 8 anggota Karang Taruna di Moyudan, pada tanggal 28 Maret 2022. Wawancara tersebut mengacu pada aspek-aspek dari kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Luthans (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja. Diperoleh 7 dari 8 anggota yang mengatakan pada aspek pekerjaan itu sendiri yaitu dari menunjukkan bahwa anggota merasa diberi tugas yang berat oleh atasan

sehingga mereka tidak sanggup untuk menyelesaikan tugas sesuai yang ditargetkan oleh organisasi, akibatnya hasilnya tidak dapat maksimal. Selain itu, anggota mengatakan sering kesulitan dalam mengerjakan tugas karena atasan memberikan tugas pekerjaan tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan hanya orang-orang tertentu saja yang selalu diberi pekerjaan, sehingga untuk anggota yang lain tidak aktif dalam mengikuti kegiatan apapun yang dilaksanakan oleh organisasi tersebut. Anggota juga mengungkapkan bahwa pelatihan tidak diberikan pada anggota dan juga tidak diberi peluang untuk mengembangkan keahliannya. Pada aspek gaji, subjek mengungkapkan sering merasa malas, tidak semangat dalam mengerjakan tugas atau mengikuti kegiatan organisasi karena ketua tidak memberi penghargaan atau reward ketika dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Reward yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang sudah dijalankan, dan hanya diberi reward berupa pengganti biaya transport, tetapi hanya beberapa kegiatan tertentu saja.

Selanjutnya, pada aspek promosi, diperoleh 5 dari 8 anggota mengatakan bahwa ingin mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih baik diorganisasi. Anggota juga mengungkapkan bahwa ketua hanya pilih kasih, karena hanya orang-orang itu saja yang dipromosikan untuk naik jabatan. Terkadang yang dilakukan ketua berbeda dengan apa yang sudah dikatakannya, semisal sebelumnya ketua mengatakan bahwa yang menjadi bendahara si X, tetapi ketika waktu rapat penentuan panitia yang dijadikan sebagai bendahara si Y. Pada aspek pengawasan, subjek mengungkapkan bahwa atasan / ketua tidak pernah mengecek secara berkala pada suatu pekerjaannya para anggota, sehingga para anggota menjalankannya sendiri

tanpa arahan dari atasan. Atasan juga tidak memberikan bantuan teknis atau pengarahan kepada anggota ketika memberikan suatu tugas yang pertama kalinya. Aspek rekan kerja, subjek mengungkapkan bahwa merasa malas dengan rekan anggota yang lain yang tidak mengenakan. Anggota juga mengungkapkan terkadang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, sehingga anggota merasa kurang nyaman saat mengikuti kegiatan. Bantuan yang diberikan antar anggota juga masih kurang.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa anggota memiliki kepuasan kerja yang rendah. Dampak *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang rendah pada anggota yaitu anggota sering meninggalkan pekerjaan, anggota malas bekerja, anggota datang terlambat serta menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut berdampak sangat jelek bagi kemajuan suatu organisasi. Jika seorang anggota dengan tingkat kepuasan yang tinggi, maka akan bekerja dengan baik, dengan menunjukkan sikap seperti mematuhi aturan yang berlaku dan memenuhi target yang telah di tentukan organisasi. Apabila suatu organisasi dikelola dengan baik, maka tingkat kepuasan kerja akan terjaga, sebagai umpan balik dari adanya rasa adil bagi anggota itu sendiri dan untuk organisasi. Pemuda bergabung dalam organisasi kepemudaan bukan untuk bekerja, melainkan untuk belajar berorganisasi. Dalam proses tersebut, pemuda terlibat dalam aktivitas keorganisasian meliputi interaksinya dengan tugas, atasan, dan rekan kerja. Pemuda juga dapat mengembangkan keterampilan diri dan mengalami kenaikan jenjang keanggotaan atau jabatan dalam organisasi. Umumnya anggota organisasi itu memiliki *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang tinggi dalam organisasinya

tersebut, sehingga akan mempunyai rasa komitmen organisasi dan *hardiness* yang tinggi dari anggota organisasi tersebut (Nirmalasari & Widiastuti, 2018). Tetapi kenyataannya, tidak semua anggota karang taruna memiliki *job satisfaction* yang tinggi, komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap organisasinya sendiri. Sehingga, terjadi rendahnya komitmen organisasi terhadap karyawan, rendahnya semangat kerja anggota, rendahnya tingkat *hardiness* dan adanya ketidakpuasan terhadap organisasi tersebut.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Dalam penelitian Khairunnisa et al. (2018) secara lebih spesifik mengungkapkan bahwa salah satu kepribadian yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah *hardiness*. Arifah dan Romadhon (2015) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan.

Berdasarkan dari faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor komitmen organisasi dan *hardiness* sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*). Pemilihan faktor komitmen organisasi dan *hardiness* karena variabel ini yang tepat untuk menjabarkan masalah yang ada dilapangan. Apabila anggota merasakan adanya komitmen organisasi dan *hardiness* yang tinggi, maka anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan

senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya, sehingga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan restoran pizza Papa Ron's Pizza berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian Khairunnisa et al. (2018) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dengan kepuasan kerja pada karyawan head office PT. Nakamura Surakarta. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan *hardiness* menjadi dua faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Meyer dan Allen mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, yang memancing karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi sehingga karyawan tidak ingin meninggalkannya (Luthans, 2006). Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Menurut Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006) ada 3 indikator komitmen, yaitu: 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*) berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan atau hubungan emosional karyawan terhadap organisasi. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri dan ingin bertahan dalam organisasi. 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. 3) Komitmen normative (*Normative commitment*) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Dalam hasil penelitian Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan restoran pizza Papa Ron's Pizza berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Komitmen organisasional pada karyawan restoran Papa Ron's Pizza tergolong rendah. Penyebab rendahnya komitmen organisasi karyawan Papa Rons' Pizza bisa diakibatkan oleh kurangnya tambahan keterampilan karyawan jika mereka bekerja dalam waktu yang lama di perusahaan ini, rendahnya gaji karyawan yang sudah bekerja dalam waktu lama. Hasil penelitian Dewi dan Subudi (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Artinya semakin baik komitmen organisasi CV. Kharisma Utama, maka semakin

tinggi *job satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan CV. Kharisma Utama dan begitu pula sebaliknya.

Hardiness yaitu sebagai suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya untuk menghadapi peristiwa-peristiwa hidup yang menimbulkan stress (Kobasa & Maddi, dalam King, 2014). *Hardiness* adalah suatu trait yang dicirikan dengan perasaan komitmen (daripada keterasingan) dan kendali (daripada ketidakberdayaan) dan memersepsikan masalah sebagai tantangan (daripada sebagai ancaman) (Maddi, *et al*, dalam King, 2014). Salah satu kepribadian yang diidentifikasi dapat menetralkan stressor yang terkait dengan pekerjaan adalah kepribadian *hardiness* (Kobasa, dalam Kreitner & Kinicki, 2014). *Hardiness* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi situasi menekan (Olivia, 2014). Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki katahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stressor negatif menjadi suatu tantangan yang positif.

Kobasa dan Maddi (dalam King, 2014) menjelaskan adanya tiga aspek *hardiness*, yaitu : 1) Kontrol, yaitu keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya. 2) Komitmen, yaitu kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi. 3) Tantangan, yaitu kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya.

Hasil penelitian Khairunnisa et al. (2018) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dengan kepuasan kerja pada karyawan head office PT. Nakamura Surakarta. Nilai koefisien korelasi antara variabel *hardiness* dengan kepuasan kerja (r_{x1y}) sebesar 0,345 dengan *p-value* 0,043 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut semakin tinggi tingkat *hardiness* pada karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Seorang karyawan yang memiliki *hardiness* akan mampu mengatasi berbagai kendala dan tekanan yang muncul ditempat kerja dan menikmati pekerjaannya. *Hardiness* berkaitan dengan cara seseorang memandang suatu hal. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan merasa senang berada ditempat kerja. Kendala-kendala yang muncul dipersepsikan sebagai suatu tantangan yang mampu meningkatkan kemampuan dirinya dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan memunculkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan dari data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi dan *hardiness* dapat menyebabkan tinggi dan rendahnya *job satisfaction*, karena komitmen organisasi dan *hardiness* memiliki hubungan yang positif terhadap *job satisfaction*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan *hardiness* pada anggota, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja anggota, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian peneliti mengajukan rumusan permasalahan bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction* pada anggota Karang Taruna di Moyudan?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction* pada anggota Karang Taruna di Moyudan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan dan pengembangan pada ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai pengaruh komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction* pada anggota karang taruna.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi anggota karang taruna di Moyudan untuk mengidentifikasi komitmen organisasi dan *hardiness* secara lebih efektif sehingga bisa meningkatkan tingkat *job satisfaction*.