

BAB I

PENDAHULIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan zaman yang semakin maju telah membawa perubahan sosial yang sangat pesat, baik dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, ketersediaan pasar kerja maupun tuntutan penyediaan hak dan kewajiban bagi setiap warga dunia termasuk negara Indonesia. Globalisasi membawa perubahan dalam berbagai bidang kehidupan manusia termasuk di bidang organisasi. Di dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang di pandang sebagai unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang semakin meningkat, tidak hanya laki-laki saja, namun juga perempuan. Achmad (Wibowo, 2011) mengemukakan bahwa jumlah wanita yang mencari kerja akan semakin bertambah dari waktu ke waktu di sebagian wilayah di dunia. Salah satu penyebabnya adalah karena wanita telah memperoleh kesempatan Pendidikan dan pekerjaan yang setara dengan pria.

BPS (Badan Pusat Statistika) Yogyakarta dari data Sakernas periode Februari 2018 – Februari 2019 bahwa keadaan ketengakerjaan Februari 2019 menunjukkan jumlah penduduk usia kerja di Yogyakarta sebanyak 3,008 juta orang, dengan komposisi sebagai angkatan kerja sebanyak 2,201 juta orang

atau 73,16 persen dan bukan angkatan kerja sebanyak 0,81 juta orang atau 26,84 persen. Dilihat dari jenis kelamin, jumlah penduduk usia kerja laki-laki lebih sedikit dibandingkan perempuan dengan perbandingan 1,471 juta orang berbanding 1,534 juta orang. Tingginya peningkatan penduduk wanita yang bekerja diduga karena dorongan ekonomi, yaitu tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan (soeharto & kuncoro, 2015).

Masyarakat Indonesia masih cenderung mempersepsikan bahwa peran ideal perempuan adalah di rumah. Sedangkan peran ideal laki-laki adalah sebagai kepala keluarga yang memiliki kewajiban untuk mencari nafkah dan menghidupi keluarga (Soetjipto, 2004; Wedhaswary, 2008). Perkembangan zaman yang semakin modern terjadi pergeseran komposisi keluarga, dimana dalam rumah tangga tidak hanya suami yang bekerja, sekarang wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja tetapi juga mempunyai peran lain di luar rumah yaitu sebagai wanita karir atau karyawan yang bekerja. Menurut Vureen dalam (Mufidah, 2009) ibu yang bekerja adalah ibu yang selain mengurus rumah tangga juga memiliki tanggung jawab diluar rumah baik dikantor, yayasan atau wiraswasta dengan kisaran waktu 6 jam sampai 8 jam sehari. Wanita bekerja bukan semata-mata karena mencari kegiatan di luar rumah, tetapi juga karena eksistensi diri atau dikarenakan tuntutan ekonomi rumah tangga dimana banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi. Hal ini sejalan dengan penelitian Mutifah (dalam Ananda 2013) menunjukkan

bahwa alasan yang dikemukakan responden untuk bekerja meliputi alasan sosial dan alasan keluarga.

James (dalam Agustina, 2002) kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan manajemen perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam manajemen perusahaan tersebut adalah komitmen organisasi. Karyawan wanita yang sudah menikah dituntut memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi hal ini sesuai dengan pendapat Sakina (2009) Seharusnya komitmen organisasi yang lebih tinggi terdapat pada karyawan yang sudah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Itu dikarenakan karyawan yang sudah menikah mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday (dalam Sjabadhyni, 2001) yang menyatakan bahwa wanita dalam dunia kerja cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria, karena wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi dalam organisasi sehingga keanggotaan organisasi lebih penting. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun juga merupakan ibu rumah tangga yang tetap terikat dengan lingkungan keluarga. Anoraga (2005) menjelaskan bahwa, dalam meniti karir wanita lebih mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibandingkan dengan laki-laki. Kedua peran yang dipegang oleh wanita, kenyataanya cukup banyak

wanita tidak mampu mengatasinya sehingga menimbulkan konflik peran dalam kehidupannya.

Tidak sedikit peneliti yang melakukan penelitian guna mengetahui komitmen organisasi pada karyawan wanita sudah menikah, seperti penelitian yang dilakukan Nurul Mahvira Harahap dan Cherly Kumala (2010) membuktikan bahwa wanita yang bekerja dan berkeluarga sulit untuk mengatur kehidupannya. Hal tersebut dapat menjadi indikasi rendahnya komitmen organisasi karyawan wanita yang sudah menikah apabila wanita tersebut tidak mengambil keputusan yang tepat dan cerdas. Selain itu, Cherington (1994) menyatakan bahwa karyawan wanita sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu dan Rahma Lubis (2013) yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, meskipun secara umum para karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki.

Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi dapat dilihat sebagai hubungan psikologis yang dimiliki seorang individu dengan organisasinya, dicirikan dengan kuatnya identifikasi dengan organisasi dan keinginan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam komitmen karyawan terdapat beberapa aspek sesuai dengan pendapat yang

dikemukakan oleh Meyer & Allen (1990) yaitu *Affective Commitment* itu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi, individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri. Kedua, *Continuance Commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Ketiga, *Normative Commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Sejalan dengan itu peneliti melakukan wawancara secara *daring/online* pada tanggal 26 Mei 2021 pada karyawan wanita sudah menikah di Yogyakarta dengan rata-rata sudah bekerja selama 1 tahun dan memiliki anak. Peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara dari aspek-aspek komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (1990) yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Berdasarkan hasil wawancara karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang dijalani semata-mata demi untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Responden mengaku tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan kantor dan memilih segera pulang untuk menemui anaknya. Responden juga mengatakan sering kurang serius saat jam kerja terkecuali saat ada pengawasan dari atasannya. Nilai nilai yang dianut

perusahaan tidak sesuai dengan diri responden sehingga responden berencana untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Selain itu responden mengaku sering terlambat datang ke kantor karena urusan pribadi. Responden juga mengaku bahwa beban kerja yang diberikan tidak sepadan dengan gaji dan tunjangan yang diterima sehingga responden bekerja tanpa semangat. Dapat di simpulkan dari data diatas bahwa terdapat permasalahan pada karyawan wanita sudah menikah di Yogyakarta. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rahayu (2012) yang menyatakan bahwa gejala-gejala seperti bolos kerja, melanggar aturan kerja, keluar masuk kantor saat jam kerja, tidak serius dan semangat dalam bekerja merupakan gejala komitmen yang rendah.

Berkaitan dengan uraian data di atas, diharapkan kepada organisasi/perusahaan harus dapat lebih memperhatikan suasana kerja yang baik, sehingga tidak sering terjadi pengunduran diri dan perpindahan kerja karyawan. Komitmen yang rendah dari karyawan di tandai dengan adanya kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain, karyawan sering datang terlambat dan sebagainya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan karyawan, sebab karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha menyesuaikan diri dengan segala sesuatu yang ada pada organisasi, selalu berperilaku dan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan organisasi, memberikan

kemampuan terbaiknya demi kemajuan organisasi dan selalu ingin menjadi bagian dari organisasi. Sesuai dengan pendapat Steers (dalam Kuntjoro, 2002) yang menyatakan komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal saja tetapi lebih dari itu komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi demi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan yang berarti apabila setiap karyawan dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan dapat tercapai. Keberhasilan organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi dan karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat James (Agustina, 2002) kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan manajemen perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan.

Menurut Stum (dalam Sopiah, 2008) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, (5) penghargaan kerja sesuai kebutuhan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan tidak akan terjadi begitu saja melainkan terjadi secara bertahap karena ada beberapa factor yang mempengaruhinya. Oleh sebab itu, maka organisasi harus memiliki strategi untuk menjaga dan meningkatkan komitmen pada karyawan

dengan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan dan termasuk persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang psikologi industri.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dinilai penting. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha bekerja sebaik mungkin. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan yang kuat. William dan Hazzer (dalam Mownday 1987) menunjukkan hubungan timbal balik antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan Indriyani (2012), menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Untuk mencapai kepuasan kerja pada karyawan ada beberapa aspek yang mempengaruhi, menurut Luthans (2005) mengemukakan bahwa aspek-aspek tersebut adalah (1) kepuasan pada pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan memberikan kesempatan belajar kepada karyawan untuk belajar sesuai

dengan minat dan menumbuhkan rasa tanggung jawab. (2) kepuasan pada pembayaran yaitu tentang beban kerja yang diberikan sepadan dengan upah atau gaji yang diterima karyawan. (3) kepuasan terhadap promosi yaitu tentang kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. (4) kepuasan pada supervisi yaitu tentang kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan. (5) kepuasan terhadap rekan kerja yaitu tentang hubungan atau interaksi yang baik antar karyawan.

Fenika (2004) berpendapat bahwa karyawan yang puas akan memberikan suatu balasan terbaik bagi organisasi karena telah mendapatkan pengalaman positif selama bekerja. Misalnya karyawan yang merasa puas dengan kondisi dan suasana kerja yang menyenangkan akan menyebabkan karyawan tersebut akan bekerja lebih baik dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu atau lebih disiplin dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian dari Pareke dalam (Ilahi dan Mukzam, 2017) yang menjelaskan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap aspek-aspek komitmen organisasi, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Jika karyawan memiliki komitmen dalam organisasi, maka usaha organisasi untuk mengatur karyawan menurun karena para karyawan dapat memberikan perilaku terbaik untuk kepentingan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Steers (1997) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki

komitmen yang tinggi akan memberikan sumbangan dalam hal stabilitas tenaga kerja. Karena adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada karyawan dalam organisasi menjadi lancar. Misalnya, karyawan yang merasa puas dengan kondisi dan situasi kerja akan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, merasa senang karena mendapat pengakuan dari rekan kerja dan atasan tentang prestasi dan pendapat yang dikemukakan, betah di dalam organisasi karena adanya promosi jabatan yang adil, mendapatkan banyak pengalaman pada saat bekerja di dalam organisasi, sehingga dengan hal ini mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas akan berusaha meningkatkan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang memberikan hasil pekerjaan yang baik terhadap organisasi dan menunjukkan komitmen yang rendah. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan wanita sudah menikah di Yogyakarta?.

A. Tujuan Penelitian

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

apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan wanita sudah menikah di Yogyakarta.

B. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industry dan organisasi. Diharapkan pula dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang berminat untuk menggali dan megembangkan lagi tentang kepuasan kerja dengan komitmen kerja karyawan wanita sudah menikah.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi masyarakat umum, perusahaan atau organisasi, anggota karyawan dan mahasiswa untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi karyawan wanita sudah menikah di Yogyakarta.