

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Masuknya perempuan di dalam dunia kerja menunjukkan jumlah yang semakin besar, sebagai bukti nyata bahwa dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan. Data statistik yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia menunjukkan bahwa adanya keterlibatan wanita dalam pekerjaan khususnya sebagai buruh/karyawan/pegawai di seluruh Indonesia terdapat kenaikan sebesar 0,36% dimana pada tahun 2015 perempuan yang memiliki status pekerjaan sebagai buruh/karyawan/pegawai 35.90% sedangkan pada tahun 2016 36.26%.

Kenaikan persentasi ini menjadi hal yang menarik mengingat situasi yang dialami perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding dengan peran yang berhubungan dengan berkarir atau berprestasi dibanding laki-laki. Keterlibatan perempuan dalam pasar kerja dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan dan pemberdayaan perempuan. Semakin banyak perempuan yang bekerja, menunjukkan semakin banyak perempuan yang mampu mengaktualisasikan dirinya dan semakin kecil ketimpangan partisipasi bekerja antara perempuan dan laki-laki pada pasar kerja (Kemenpppa, 2017).

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Liyod Lueptow, (dalam 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. Dengan demikian, peran seseorang di dunia kerja bukan lagi masalah gender melainkan ditentukan oleh daya saing dan keterampilan dimana baik laki-laki maupun perempuan memiliki peluang kesempatan yang sama dalam persaingan.

Pada zaman yang sangat berkembang saat ini, pendorong bagi seseorang ketika akan memasuki organisasi dengan adanya persepsi dan harapan bahwa dengan memiliki berbagai kepentingan pribadi yang akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi dan menentukan keefektifan organisasi di sebuah perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, dengan kata lain sumber daya manusia yang dibutuhkan pada saat ini adalah kualitas sumber daya manusia yang handal.

Berdasarkan hal tersebut, Robbins (2003), menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi, hal yang paling penting yang dilakukan setiap manajemen adalah manajemen harus memperhatikan sikap karyawan, salah satunya adalah komitmen organisasi yang memiliki definisi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal serupa dijelaskan Sianipar dan Haryati (2014) bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan dan sikap pegawai terhadap organisasinya, berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh

hati menerima tujuan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

Komitmen organisasi memiliki peranan penting bagi karyawan dan perusahaan. Hal ini dikatakan penting karena tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi dapat mempengaruhi kualitas baik dari karyawan maupun perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Sopiah (2008) bahwa dari segi individu, pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan menunjukkan sikap disiplin, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kinerjanya di perusahaan. Sedangkan, dari segi organisasi yang memiliki komitmen organisasi akan menurunkan tingkat *turnover*, kinerja organisasi yang rendah, tingkat absensi yang berkurang, loyalitas pegawai dan sebagainya.

Pentingnya sebuah komitmen yang telah disebutkan Sopiah sejalan dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan Fauzan (2015) menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang berkomitmen rendah, kinerjanya pun akan rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian Sartono, Yulianeu dan Hasiholan (2018) menyimpulkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention*. Demikian, komitmen organisasi dianggap penting karena jika seorang karyawan dan organisasi tidak memiliki komitmen organisasi

tentu akan memunculkan sikap yang merugikan baik individu maupun organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis pada tahun 2013 menjelaskan bahwa karyawan PT. Indomarco Prismata Medan menunjukkan adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan antara perempuan dan laki-laki, meskipun baik dari keduanya memiliki nilai komitmen yang tinggi, tetapi nilai komitmen organisasi karyawan perempuan lebih tinggi dari karyawan laki-laki. Penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan Cherington (Rizki & Lubis, 2013) yang menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Selanjutnya, Chusmir (Rizki & Lubis, 2013) berpendapat bahwa faktor gender mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan, karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja. Bagi perempuan, tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir. Namun, Arsin (Santrock, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebenarnya setara bagi kedua jenis kelamin. Hal yang membedakan hanya, laki-laki dan perempuan mempunyai pilihan karir yang berbeda karena pengalaman sosialisasi mereka dan kekuatan sosial dalam masyarakat yang menentukan kesempatan yang tersedia bagi mereka.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi seseorang, sebagai makhluk sosial seorang individu tentu membutuhkan dukungan dari orang lain, begitu pula dalam

lingkup pekerjaan. Kuntjoro (Thoriq, 2013) menjelaskan dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan beberapa dalam lingkungan sosial tertentu membuat penerima merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

Untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, individu akan menemukan lingkungan kerja yang positif dan penuh dukunga sosial sehingga membuatnya betah ketika bekerja dan berupaya untuk memberikan performasi maksimalnya dalam bekerja. Dukungan sosial tersebut dapat datang dari sumber-sumber yang berbeda, seperti dari pasangan atau orang yang dicintai, keluarga, teman, co-workers, psikolog atau anggota organisasi. Hal serupa juga dijelaskan oleh Sumber-sumber dukungan sosial menurut Goldberger & Breznitz (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) adalah orang tua, saudara sekandung, anak-anak, kerabat, pasangan hidup, sahabat rekan sekerja, atau juga dari tetangga.

Sumber dukungan sosial terdekat yang dimiliki seorang individu salah satunya adalah keluarga. Radin dan Solovey (Smet, 1994) menyatakan bahwa keluarga adalah sumber dukungan sosial yang penting. Dukungan keluarga merupakan ruang lingkup sosial terdekat yang dimiliki seorang individu dan suatu proses hubungan antara individu dengan keluarga yang dapat bersifat mendukung dan memberikan pertolongan kepada sesama anggota keluarga (Friedman, Bowden & Jones, 2010).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laraseanti dan Aini (2009) terkait dukungan keluarga dan komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga memberikan pengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasi.

Namun, berbeda dengan Laraseanti dan Aini (2009) dukungan keluarga sebenarnya tidak semata-mata langsung berkaitan dengan komitmen organisasi. Seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kong, Wertheimer dan Meyers (1994) menjelaskan bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan tidak langsung dengan komitmen organisasi dimana dukungan keluarga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara menurunkan konflik peran dan ambiguitas yang meningkatkan stres, dengan kata lain dukungan keluarga secara tidak langsung menurunkan tingkat efek negatif yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan.

Apollo dan Cahyadi (2012) menjelaskan bahwa dukungan keluarga dapat mencegah terjadinya konflik pada wanita bekerja sehingga akan terhindar dari tuntutan yang tidak diinginkan seperti tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan. Sehingga salah satu upaya dalam meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan menurunkan konflik keluarga-kerja yang dirasakan karyawan. Ini sejalan dengan hasil penelitian Guitian (Prasetyo, Fathoni & Malik, 2018) yang menjelaskan bahwa konflik kerja berkorelasi dengan ketidakpuasan kerja dan penurunan komitmen organisasi, dimana semakin tinggi konflik kerja maka akan semakin tinggi pula rasa tidak puas dan rendahnya komitmen organisasi yang dirasakan individu.

Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tobing (2015) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali terkait dukungan keluarga dan komitmen organisasi yang memiliki kesimpulan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan komitmen

organisasi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Namun, meski signifikan, sumbangan efektif dukungan sosial keluarga terhadap komitmen organisasi hanya 10,6% sedangkan 89,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang dapat berasal dari internal maupun eksternal diri karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Stum (1998) menjelaskan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Komitmen organisasi sendiri erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan banyaknya penelitian yang membahas hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel sikap yang merefleksikan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari pekerjaan tersebut (Spector, 2008). Penelitian-penelitian terkait dengan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Fepmawati (2008), yang hasil penelitiannya memiliki kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Puspitawati dan Riana (2014) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

Sementara itu, beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan Suharto dan Kuncoro ditahun 2015, menunjukkan hasil dari analisis

efek langsung memperlihatkan keluarga mempengaruhi langsung kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Das, Kumari dan Pradhan ditahun yang sama menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian Laraseanti dan Aini (2009) juga menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Ini menjelaskan bahwa dukungan keluarga memiliki baik pengaruh maupun hubungan positif secara langsung dengan kepuasan kerja dimana artinya semakin besar dukungan yang diberikan keluarga maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan sebelumnya, hal ini dapat kita simpulkan bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sehingga, dukungan yang diberikan oleh keluarga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rasa puas inilah yang nantinya juga akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui dukungan keluarga terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Maka dari itu, penelitian ini akan berusaha mengkaji lebih jauh tentang komitmen organisasi, dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan dukungan sosial keluarga dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perempuan bekerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis.

1. Manfaat secara teoritis dari penelitian ini yaitu:

Penulis memiliki harapan agar dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu psikologi, dimana dapat menambah informasi-informasi terutama tentang kepuasan kerja, dukungan sosial keluarga dan komitmen organisasi. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi baru untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis yaitu:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan. Jika penelitian ini terbukti, penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan pihak manajemen perusahaan terkait upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan mempertimbangkan dukungan keluarga dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai komitmen organisasi telah banyak dilakukan untuk mengetahui berbagai prediktor dan faktor yang dapat meningkatkan komitmen kerja seseorang. Salah satu penelitian mengenai komitmen organisasi ini datang dari penelitian Tobing (2015) yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara dukungan sosial keluarga dan komitmen organisasi. Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan komitmen organisasi karyawan.

Selain itu, Chandra (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada perawat. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian dibawah ini merupakan penelitian yang sama variabel tergantung dan bebasnya, dan telah dilakukan oleh peneliti lain sebagai pembandingan dari penelitian yang pernah diteliti sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang akan dihubungkan oleh dukungan keluarga sebagai variabel bebas. Selain itu variabel moderator dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Topik ini memiliki persamaan variabel dengan penelitian sebelumnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2015) yang meneliti tentang hubungan antara dukungan sosial keluarga dan komitmen organisasi dan penelitian oleh Chandra (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh

kepuasan kerja perawat terhadap komitmen organisasi. Namun, pada penelitian ini, komitmen organisasi akan dikaitkan dengan dukungan keluarga dan kepuasan kerja.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori komitmen organisasi dari Meyer & Allen (1990) yang pernah digunakan oleh penelitian Tobing (2015) maupun Chandra (2016). Teori kepuasan kerja dari Spector (1985) serta teori dukungan sosial keluarga dari King, Mattimore, King, & Adams (1995).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala yang disajikan dalam bentuk kuisioner. Skala untuk variabel bebas menggunakan instrumen yang mengukur aspek-aspek dukungan sosial keluarga yang dikembangkan oleh King, dkk (1995). Sementara itu, skala untuk variabel tergantung berupa aitem-aitem yang mewakili masing-masing aspek komitmen organisasi dalam instrumen yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1990). Serta alat ukur kepuasan kerja yang dikembangkan Spector (1985) sebagai variabel moderator.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek atau responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dengan minimal masa kerja selama setahun dan dari segala usia.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki topik dan teori yang sama, serta menggunakan alat ukur yang digunakan hasil dari adaptasi dari penelitian sebelumnya. Namun perbedaan terdapat pada responden yang digunakan yaitu pekerja wanita yang berada di kota Pekanbaru untuk mengetahui hubungan kepuasan dan dukungan keluarga dengan komitmen organisasi pada pekerja tersebut.