

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis kuliner merupakan mata pencaharian yang menjadi alternatif masyarakat Yogyakarta saat ini. Banyaknya mahasiswa dan wisatawan yang datang ke Yogyakarta menjadi peluang bagi para pelaku bisnis kuliner yang ada di Yogyakarta. Menurut data Badan Perencanaan Pembangunan Daerah D.I Yogyakarta bahwa jumlah restoran di Yogyakarta semakin meningkat dari tahun 2017-2019. Pada tahun 2017 terdapat 473 unit, dan di tahun 2019 terdapat 1.163 unit (Bappeda.jogjapro.go.id). Data tersebut menunjukkan tingginya perkembangan bisnis kuliner yang ada di Yogyakarta. Berkembangnya bisnis kuliner tidak lepas dari peran karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Karyawan menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan karena karyawan dianggap sebagai aset perusahaan. Apabila pengelolaan karyawan dilakukan secara profesional, diharapkan karyawan dapat berkerja secara produktif (Purnama dan Kempa, 2016). Jika suatu perusahaan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik, diharapkan perusahaan dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan salah satunya yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau *turnover intention*.

Saat ini meningkatkan *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang berjalan baik akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut lebih memilih bekerja di perusahaan lain. Terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa ada beberapa faktor yang mengakibatkan

karyawan mempunyai keinginan untuk pindah dari perusahaan. Tingginya *turnover intention* mengindikasikan terdapat permasalahan yang serius dalam perusahaan (Zakiy, 2019) Pawesti (2016) menyebutkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kurangnya kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

Pentingnya faktor karyawan dalam sebuah perusahaan terutama dilihat dari komitmennya terhadap perusahaan tempat ia bekerja, dengan adanya komitmen yang dimiliki karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk menjadikan perusahaan yang efektif dan efisien salah satu cara dapat dilakukan dengan memastikan terdapat kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen pada karyawan (Tella, *et al.* 2007).

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi tempat ia bekerja, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan mengerjakan tugasnya secara optimal dan lebih bertanggung jawab. Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasinya, karena organisasi yang memberikan imbalan berupa gaji, fasilitas, status, keamanan kerja akan membuat karyawan merasa puas dan karyawan akan memberikan timbal balik berupa kemampuan yang dimiliki untuk organisasinya seperti keterampilan, loyalitas, dan kreativitas. Imbalan yang diberikan organisasi untuk karyawan dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Apabila terdapat keseimbangan antara harapan dan kenyataan, akan membuat karyawan merasa puas dan memperlihatkan hubungan yang positif dengan organisasinya yang pada akhirnya akan membentuk komitmen organisasi (Aktami, 2008).

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerjanya (Sijabat, 2011). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Adanya kepuasan kerja pada karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi karena karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan memberikan usaha yang maksimal untuk perusahaan, rela berkorban untuk perusahaan dan mempunyai keinginan yang kuat untuk selalu menetap dalam perusahaan, sehingga nantinya akan membentuk komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditemukan *research gap*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena adanya karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan membuat karyawan lebih loyal, semangat dan lebih berprestasi dalam bekerja, yang mana hal tersebut dapat menciptakan komitmen pada karyawan. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mukhyi (2007) yang menunjukkan bahwa rendahnya pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, hal tersebut dikarenakan tingkat korelasi yang rendah antara keduanya.

Tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu, mendorong peneliti untuk mengkaji kembali variabel-variabel tersebut dengan menambahkan variabel pemoderasi yaitu etos kerja Islami. Penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan

Prasetyo (2014) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islami, akan mengadakan kegiatan seperti tausiyah untuk para karyawannya guna membentuk moral para karyawan agar berperilaku lebih baik sesuai ajaran agama. Dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan pengaruh etos kerja Islami terhadap kepuasan kerja karyawan. Etos kerja Islami juga mempengaruhi komitmen organisasi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2014) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karena etos kerja Islami adalah kebiasaan atau karakter karyawan yang bersumber dari keyakinan yang berlandaskan pada Al-Quran dan sunnah yang mana akan memberikan motivasi besar untuk karyawan dalam bekerja. Tingginya motivasi karyawan dalam bekerja tentunya membuat karyawan ingin memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, yang mana hal tersebut menjadi salah satu bentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja Islami yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Dengan begitu apabila etos kerja Islami karyawan tinggi maka dapat meningkatkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Dalam penelitian ini, etos kerja Islami berperan sebagai variabel moderasi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Variabel moderasi adalah variabel yang bersifat menguatkan atau melemahkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Kepuasan kerja dapat berpengaruh maupun tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Peneliti menduga ada satu variabel yang bisa membentuk itu, yaitu variabel etos kerja Islami. Peran etos kerja Islami dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ditunjukkan dengan adanya karyawan yang memiliki etos kerja Islami yang tinggi akan meningkatkan pengaruh kepuasan

kerja terhadap komitmen organisasi, karena etos kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Apabila etos kerja Islami tinggi maka pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi akan tinggi, dan apabila etos kerja Islami rendah maka pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi juga akan rendah.

Waroeng Spesial Sambal atau biasa disebut Waroeng SS pertama kali berdiri di Yogyakarta, dan dalam menjalankan usahanya Waroeng SS dikenal sebagai rumah makan yang memiliki aroma keislaman yang cukup kental, karena itu Waroeng SS menerapkan nilai-nilai Islami dalam lingkungan kerjanya (Waroengss.com). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya tausiyah, umrah gratis, dan da'i internal untuk karyawan Waroeng SS. Tujuan diadakannya hal tersebut diharapkan dapat membentuk karyawan yang memiliki moral dan berperilaku lebih baik sesuai dengan ajaran Islami. Waroeng SS juga berharap hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan, karena dengan adanya kepuasan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan komitmen organisasinya. Meskipun Waroeng SS telah berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan tetapi masih tingginya tingkat *turnover* yang dilakukan karyawan kantor pusat Waroeng SS Yogyakarta, dengan tingginya tingkat *turnover* yang dilakukan karyawan kantor pusat Waroeng SS menandakan kurangnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Berikut data jumlah karyawan Waroeng SS yang melakukan *turnover*.

Table 1.1

Sumber: Data yang diperoleh dari observasi pada objek penelitian (2019)

No	Area	Jumlah Personel	Jumlah <i>turnover</i>
----	------	-----------------	------------------------

1	Kantor Pusat Yogyakarta	169	30
2	Jabodetabek	36	3
3	Purwokerto	29	4
4	Semarang	38	1
5	Perintis	21	4
6	Jogja	49	6
7	Solo	58	3
8	Malang	35	2
9	Bali	20	3
Jumlah		455	56

Dari data tersebut menunjukkan tingginya tingkat turnover yang dilakukan oleh karyawan kantor pusat Waroeng SS. Tingginya tingkat *turnover* menunjukkan kurangnya komitmen karyawan. Adanya fenomena tersebut membuat Waroeng SS Yogyakarta layak untuk diteliti. Berdasarkan permasalahan *turnover* yang terjadi dan adanya *research gap* yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan etos kerja Islami sebagai variabel pemoderasi (Studi Pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di latar belakang, dapat diketahui masalah yang terjadi di kantor pusat Waroeng SS Yogyakarta, bahwa terjadi *turnover* pada tahun 2019. Faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan kantor pusat Waroeng SS Yogyakarta yaitu adanya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan menunjukkan kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan karena karyawan yang merasa tidak puas akan

memilih untuk meninggalkan perusahaan (Handoko dan Hani, 2011). Pada penelitian ini etos kerja Islami dijadikan sebagai variabel pemoderasi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, karena diduga dengan tingginya etos kerja Islami karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Seperti yang telah diuraikan di latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah etos kerja Islami dapat memoderasi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan variabel, serta menguji peran variabel moderasi yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
2. Untuk menganalisis dan menguji etos kerja Islami dalam memoderasi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Publik

Diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan ilmu pengetahuan kepada para pembaca terhadap hasil penelitian ini dan diharapkan juga sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis dengan penelitian ini.

2. Manfaat Bagi Organisasi

Menjadi masukan bagi perusahaan terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan etos kerja Islami sebagai pemoderasi

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan keterampilan pada bidang yang di kaji.