

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Transparency International (TI) laporan terakhir menunjukkan bahwa Indonesia telah mengalami peningkatan dalam indeks persepsi korupsi dalam lima tahun terakhir (Transparency International, 2008). Menurut TI meskipun telah mengalami peningkatan, namun Indonesia berdasarkan dari Indeks Persepsi Korupsi (CPI) masih berada pada peringkat 126 dari 180 negara dengan indeks yang masih sangat rendah yakni sebesar 2,6 (indeks tertinggi yang berarti bersih dari korupsi adalah 10). Hal tersebut menunjukkan bahwa korupsi masih menjadi persoalan utama, meskipun inisiatif yang diambil oleh pemerintah saat ini terus melakukan upaya untuk menekan terjadinya tindak korupsi di Indonesia.

Persoalan korupsi tersebut telah merambah seluruh sektor kehidupan bangsa Indonesia, baik pemerintah maupun swasta. Terlebih lagi kondisi persaingan usaha yang semakin ketat dan cenderung tidak sehat pada dewasa ini, telah memaksa perusahaan untuk mengabaikan nilai-nilai dalam etika bisnis (*business ethic*) untuk dapat memenangkan persaingan sesaat. Kondisi yang tidak sesuai dengan etika bisnis dapat menyebabkan karyawan menjadi merasa tidak nyaman, karena nilai-nilai yang dikembangkan oleh perusahaan ternyata bertentangan dengan hati nuraninya. Kondisi tersebut apabila tidak segera ditangani akan menyebabkan karyawan cenderung melakukan pelanggaran

kerja (*turn over*).

Suasana etis (*ethical climates*) merupakan bagian dari iklim organisasi (*organizational climates*) dimana perusahaan atau organisasi terbaik adalah suatu dipahami sebagai organisasi menentukan iklim organisasi yang mencerminkan prosedur, kebijakan, dan praktek yang menerapkan dan menjunjung tinggi nilai dan konsekuensi moral (Cullen et al., 2003). Suasana etis tersebut sangat dibutuhkan oleh karyawan agar supaya merasa nyaman, karena nilai-nilai yang dikembangkan oleh perusahaan ternyata menjunjung tinggi nilai moral dan sesuai dengan hati nuraninya.

Demikian juga dengan kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja. Kebijakan perusahaan yang ternyata tidak sesuai dengan harapan-harapannya akan membuat karyawan menjadi tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja, berkaitan dengan sikap karyawan, hal mana terdapat kesesuaian antara harapan dengan kenyataan terhadap pekerjaan dan faktor-faktor pekerjaan yang terlibat di dalamnya. Apabila seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka cenderung tidak merasa nyaman dalam bekerja (Carmeli and Freund, 2004).

Kinerja (*job performance*) sangat dipengaruhi oleh sikap kerja (*work attitude*). Kinerja yang rendah dapat disebabkan oleh sikap kerja negatif para karyawannya terhadap pekerjaannya seperti yang dikemukakan oleh Mill (dalam Timpe, 1992). Sikap kerja yang negatif tersebut tentunya tidak akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya juga akan rendah

Terlebih lagi bahwa sikap kerja seseorang pada pekerjaannya adalah mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan (Wexley dan Yukl, 2003). Hal senada juga diungkapkan Berry dan Houston (1993) bahwa sikap kerja seseorang erat kaitannya dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang dirasakan seseorang. Jika seorang pekerja merasa puas dalam pekerjaannya maka karyawan akan menunjukkan sikap positif, begitupun sebaliknya jika seseorang pekerja merasa tidak puas dalam pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap negatif. Selanjutnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) terbukti berhubungan dengan kinerja (*job performance*) (Çarmeli and Freund, 2004). Menurut Randall, *et al.* (1999), mengidentifikasi sikap kerja tersebut terdiri atas: (1) komitmen organisasi (*organizational commitment*), (2) kepuasan kerja (*job performance*), dan (3) intensi *turnover* (Larasati, 2001).

Kondisi persaingan dunia bisnis, termasuk di dalamnya persaingan yang terjadi dalam industri makanan ternak, yang semakin tajam saat ini, mestinya menyebabkan kualitas produk dan pelayanan dipandang sebagai salah satu alat untuk mencapai keunggulan kompetitif. Untuk industri makanan ternak kedua aspek tersebut yaitu kualitas produk dalam proses produksi dan kualitas pelayanan dalam pemasaran produk makanan ternak yaitu pelayanan ketika perusahaan bekerja sama dengan para peternak maupun distributor. Kualitas

PT. Japfa Comfeed Indonesia yang hingga saat ini telah memiliki angkatan kerja lebih dari 10.000 yang sebagian telah bekerja pada perusahaan sejak perusahaan berdiri. Kondisi ini telah memberikan PT. Japfa Comfeed Indonesia sebuah kompetensi yaitu karyawan yang mampu mengenal pelanggan dengan baik dan mengerti secara mendalam apa yang menjadi kebutuhan pelanggan sehingga membuat perusahaan dapat memberikan respon secara cepat dan tepat apabila terjadi perubahan pada kebutuhan pelanggan.

Masalah komitmen karyawan adalah merupakan masalah yang sangat besar karena adanya proses akuisisi perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Permasalahan tersebut muncul karena kebijakan dari pihak yang mengakuisisi PT. Japfa Comfeed Indonesia – Makassar, ternyata kurang melibatkan karyawan lama.

Komitmen karyawan adalah sikap karyawan dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, berbuat maksimal, serta ingin tetap menjadi anggota dari organisasinya. Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut. Komitmen afektif (*affective commitment*) didefinisikan sebagai tingkat seberapa jauh

organisasi. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah komitmen yang didasari oleh penilaian terhadap biaya yang terkait jika karyawan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif (*normative commitment*) merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis merasakan adanya kewajiban untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi meliputi karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Allen dan Meyer, 1997). Yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

Masalah dalam akusisi tersebut mempengaruhi komitmen karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia – Makassar karena seperti telah diuraikan di atas bahwa komitmen karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Kebijaksanaan dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan sangat berpengaruh, terlebih lagi PT. Japfa Comfeed Indonesia sebenarnya menganggap setiap karyawan sebagai aset yang penting. Nilai dari hubungan yang harmonis telah ditunjukkan selama beberapa periode dalam situasi sosial dan politik yang tidak menentu (www.japfacomfeed.co.id). Perubahan nilai tersebut tentunya membuat kondisi perusahaan PT. Japfa

mengganggu kinerja karyawan dan memicu terjadinya perpindahan (*turnover*) karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia – Makassar.

Tingginya perpindahan karyawan pada saat ini adalah sudah merupakan masalah yang sangat umum. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang suasana etika (*ethical climate*) dari organisasinya adalah berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dengan demikian akan menurunkan intensi perpindahan (*turnover*) karyawan (Tsai dan Huang, 2008:565; Okpara dan Wynn, 2008: 935).

Kondisi tersebut di atas membuat penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan, terlebih lagi karena PT. Japfa Comfeed Indonesia – Makassar dalam menjalankan usahanya banyak terkait kerjasama dengan pihak-pihak luar termasuk pemerintah, perusahaan peternakan serta melayani masyarakat secara umum, yang tidak tertutup kemungkinan terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam nilai-nilai yang ada dalam etika bisnis, sehingga suasana etis dalam perusahaan menjadi tidak kondusif.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh suasana etis (*ethical climate*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara simultan terhadap komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar?

2. Bagaimana pengaruh suasana etis (*ethical climate*) terhadap komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh antara suasana etis (*ethical climate*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara simultan terhadap komitmen afektif (*affective commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.
2. Menganalisis pengaruh antara suasana etis (*ethical climate*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara simultan terhadap komitmen kontinyu (*continuance commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.
3. Menganalisis pengaruh antara suasana etis (*ethical climate*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara simultan terhadap komitmen normatif (*normative commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.

- (*normative commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.
4. Menganalisis pengaruh suasana etis terhadap komitmen afektif (*affective commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.
 5. Menganalisis pengaruh suasana etis terhadap komitmen kontinyu (*continuance commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.
 6. Menganalisis pengaruh suasana etis terhadap komitmen normatif (*normative commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.
 7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen afektif (*affective commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.
 8. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen kontinyu (*continuance commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.
 9. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen normatif (*normative commitment*) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk kepentingan penelitian lebih lanjut maupun bagi institusi, yaitu:

1. Bagi ilmu pengetahuan, maka penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih kongkrit dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi kepentingan institusi, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.