

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Revolusi industri 4.0 yang terjadi pada awal abad ke-21 adalah sebuah revolusi dimana manusia sudah menemukan pola baru dengan adanya kemajuan teknologi yang terjadi begitu cepat dan sebagai akibatnya banyak perusahaan konvensional merasa terancam (Andrew, 2021). Dengan adanya perkembangan teknologi dan pengaruh revolusi industry 4.0, maka muncullah istilah *gig economy* (Murti, 2018 dalam Kompas.com). Dengan adanya istilah *gig economy* maka muncullah istilah *gig working* yang mana ini sangat fenomenal di sektor I.T karena meningkatnya perkembangan dunia telekomunikasi dan pemanfaatan *crowdsourcing* mendorong sejumlah sektor bisnis tidak membutuhkan banyak karyawan tetap (Anthony, 2021 dalam Glints.com). Perkembangan internet dan perubahan zaman membuat seseorang dapat bekerja dimana saja dan kapan saja selagi mereka memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan (Faridah, 2018 dalam Kompas.com).

Situasi pandemi COVID-19 membuat masyarakat Indonesia harus siap menghadapi dan mencegah penyebarannya dengan membatasi pergerakan masyarakat. Pergerakan masyarakat semakin dibatasi sejak Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada Maret, 2020 dan dilanjutkan dengan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada Agustus 2021 (Permatasari, 2021 dalam Kompaspedia.kompas.id). Pembatasan tersebut berdampak pada berbagai sektor perekonomian, salah satunya adalah *gig working*. *Gig working* merupakan peluang yang dapat diambil masyarakat Indonesia saat pandemi. Orang-orang yang terkena PHK, orang yang mengalami penurunan gaji akibat pandemi COVID-19 dan memiliki keahlian lebih dari berbagai bidang dapat menawarkan jasa atau produknya melalui media sosial sehingga jika jasa atau

produknya terjual dapat menambah pendapatan mereka (Donna, 2020 dalam Tagar.id).

Aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan ialah sumber daya manusia. Suatu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola karyawannya dengan optimal. Organisasi yang kuat memiliki kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Akbar dkk, 2016). Manajer sumber daya manusia pada masa kini telah memiliki tantangan untuk membuat karyawannya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tempat dimana mereka bekerja. Salah satu tantangan manajer sumber daya manusia adalah dengan mendukung karyawan dalam peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan diri mereka (Seema et al., 2020). Peluang yang diberikan dapat berupa promosi jabatan. Peluang untuk mendapatkan promosi jabatan mengambil porsi yang besar dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan dapat memberikan peluang untuk mengembangkan karakter, kepribadian, menumbuhkan jiwa tanggung jawab yang lebih besar, dan dapat membuat karyawan merasa dianggap ada serta dihargai oleh perusahaan. Promosi jabatan yang dilakukan secara adil akan memberikan kepuasan tersendiri pada karyawan (Ivana, 2021 dalam Konsultanku.co.id).

Berdasarkan fenomena diatas, dalam penelitian ini ada 3 teori yang akan dikupas lebih dalam yakni kepuasan kerja (*job satisfaction*), niat kerja sampingan (*moonlighting intentions*), dan komitmen organisasional (*commitment organizational*). Aspek yang dipilih untuk mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah niat *moonlighting* yang dilakukan oleh karyawan. *Moonlighting* merupakan istilah lain dari side job atau pekerjaan sampingan. *Moonlighting* atau *multiple job holding* merupakan praktik bekerja untuk pekerjaan kedua selain dari pekerjaan utama, yang dilakukan baik pada saat jam kerja pekerjaan utama, pada waktu luang, atau setelah jam kerja pekerjaan utama (Ashwini et al., 2017; Yamini & Pushpa, 2016 dalam Seema et al., 2020).

Moonlighting juga dipahami sebagai pekerjaan sampingan yang berada di luar jam kerja normal atau bekerja pada jam tambahan, baik melalui pekerjaan tambahan atau melalui usaha yang dimiliki seseorang (Fattah dkk, 2020). Pada era industri 4.0 kerja platform online, *gig working* (kerja manggung), dan *moonlighting* telah menjadi hal yang umum dan fenomenal karena meningkatnya proliferasi perusahaan internet dan praktik kerja yang ramah bagi karyawan (Seema et al., 2020).

Tabel 1.1

No	Alasan	Presentasi
1.	Mencari uang tambahan	35,4%
2.	Memenuhi pengeluaran atau membayar utang (kewajiban)	27,8%
3.	Menikmati pekerjaan kedua	17,4%
4.	Membangun bisnis atau mendapatkan pengalaman	4,6%
5.	Alasan lain	12,5%
6.	Tidak ada alasan	2,3%

Sumber: Randal S Hansen, Ph.D, 2018, dalam Fattah dkk 2020

Tabel 1.1 merupakan gambaran hasil penelitian “*Issues in Labor Statistics*” US Department of Labor pada September 2002 yang menjelaskan data kualitatif tentang alasan seseorang untuk melakukan pekerjaan ganda atau sampingan. Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi dan pertimbangan finansial menjadi faktor utama seseorang untuk melakukan *moonlighting*.

Berikut beberapa alasan lain karyawan memiliki pekerjaan sampingan yaitu, sebagai sarana menyalurkan hobi yang selama ini terhambat terutama bagi karyawan yang pekerjaannya utamanya tidak sesuai dengan *passion* karyawan, penghasilan tambahan dapat digunakan untuk lebih banyak kebutuhan dan keinginan, dan menambah jaringan agar mendapat banyak teman baru karena dengan bertemu orang-orang baru berarti dapat memperluas peluang untuk berkembang pada pekerjaan sampingan yang telah dipilih (Edwin, 2019).

Pekerjaan sampingan dilakukan setelah seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan utamanya, namun ketika seseorang ingin menambah jam kerja sambilannya, itu dapat dilakukan dengan menghabiskan 50% jam kerja di pekerjaan sampingan, sehingga ketika individu telah memutuskan untuk mengalihkan karirnya dari pekerjaan utama ke pekerjaan sampingannya atau usaha kewirausahaan yang dibangun, maka seseorang akan mencurahkan seluruh waktunya untuk pekerjaan sampingan atau usaha kepemilikannya dan tetap pada pekerjaan utama hanya untuk menganggapnya sebagai pegangan jika suatu saat usaha yang dibangun gagal (Sangwan, 2014 dalam Seema et al., 2020). Oleh karena itu, *moonlighting* sendiri telah menjadi tantangan serta tugas bagi fungsi manajemen sumber daya manusia untuk membuat karyawan menjadi puas terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan komitmen organisasi dalam diri masing-masing karyawan (Seema et al., 2020).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional menjadi hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dan diri karyawan. Jika karyawan tidak ditawarkan kebijakan kinerja dan promosi jabatan dalam pekerjaan utama mereka, maka mereka akan selalu ingin memiliki tambahan pendapatan, hal itu dikarenakan mereka tidak menemukan kepuasan kerja pada organisasi tempatnya bekerja. Pekerjaan sampingan disini juga memberi kesempatan karyawan untuk mendapatkan penghasilan tambahan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka, sehingga hal ini menunjukkan bahwa orang yang bekerja sambil berusaha untuk mencari kepuasan kerja yang lebih besar yang tidak dapat mereka nikmati dalam pekerjaan utama mereka (Ara & Akbar, 2016). Komitmen organisasional disimpulkan dapat menimbulkan efek mediasi penuh antara kepuasan kerja dan *moonlighting*, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan pengaruh positif yang sangat tinggi pada komitmen organisasional, sehingga menyebabkan hubungan berbanding terbalik yang cukup besar dengan niat kerja sampingan. Pernyataan ini semakin kuat karena dimasa pandemi saat ini banyak tenaga kerja tertarik dan terdorong mencari mekanisme alternatif untuk menghasilkan sumber penghasilan sekunder guna berjaga-jaga serta untuk mengamankan mata pencaharian mereka melalui pekerjaan sampingan jika terjadi pemutusan hubungan kerja mendadak (Seema et al., 2020).

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik dan mempunyai inisatif untuk melakukan sebuah penelitian mengenai “**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *MOONLIGHTING INTENTIONS* PADA KARYAWAN PABRIK X DI MOJOKERTO**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *moonlighting intentions* pada salah satu pabrik di Mojokerto?
2. Apakah *organizational commitment* berpengaruh terhadap *moonlighting intentions* pada salah satu pabrik di Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. *Job satisfaction* terhadap *moonlighting intentions* pada salah satu pabrik di Mojokerto.
2. *Organizational commitment* terhadap *moonlighting intentions* pada salah satu pabrik di Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, keilmuan serta pembuat kebijakan di perusahaan. Manfaat akademik dan manfaat praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk mengembangkan teori-teori pada manajemen sumber daya manusia terutama dari sudut pandang hubungan antara *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *moonlighting intentions* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan untuk mengelola variabel *job satisfaction*, *organizational commitment*, dengan *moonlighting intentions* karyawan. Serta memberikan kontribusi, solusi, dan informasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Maka harapannya perusahaan dapat lebih membangun hubungan antara pemimpin dan karyawan lebih baik lagi kedepannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab yang disusun sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan riset.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTKA

Pada bab ini menjelaskan secara singkat mengenai penelitian terdahulu landasan teori yang berkaitan dengan *job satisfaction*, *organizational commitment*, *moonlighting intentions*, model analisis dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang jenis penelitian, identifikasi variable, definisi operasional, data dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memaparkan mengenai gambaran atau hasil data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan secara menyeluruhan berdasarkan analisa bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian, dan saran yang bermanfaat

bagi peneliti selanjutnya serta khususnya kepada konsumen atau perusahaan yang ingin melakukan penelitian sejenis/melakukan penelitian lebih lanjut.