

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi maupun perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan profesional dalam rangka mencapai tujuan. Karyawan merupakan faktor yang menentukan bagi pengembangan perusahaan yang bersangkutan. Setiap perusahaan yang ingin terus berkembang harus memperhatikan karyawan. Perusahaan harus mampu mengelola karyawan yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang berhasil mengelola karyawan dengan baik dapat terlihat dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya apabila karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi atau perusahaan, maka akibatnya akan muncul tekan-tekanan. Persepsi yang tidak adil menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan dan dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dan kemungkinan akan meninggalkan organisasi atau perusahaan, yang sekaligus perusahaan dirugikan karena telah banyak mengeluarkan biaya untuk penarikan, seleksi, pelatihan dan sebagainya. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurmansyah

(2015) yaitu kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus agar kepuasan kerja karyawan dapat dipertahankan dan sekaligus dapat ditingkatkan.

PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Pupuk Indonesia (Persero). PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) akan menangani distribusi pupuk subsidi dan non-subsidi.

Menurut sebagian besar karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) yang telah peneliti wawancarai, karyawan tidak merasa puas bekerja di PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan, tidak adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, karyawan merasa memiliki kesempatan bekerja di perusahaan lain yang lebih baik, dan karyawan tidak merasa rugi untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan, lingkungan kerja, imbalan yang pantas, dan tingkat kesulitan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifai (2013) menyatakan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Penelitian yang dilakukan Hartono dan Setiawan (2013) dalam Retnoningsih (2016) menyatakan bahwa faktor penentu kepuasan kerja menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan

terhadap individu yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya dan merupakan sumber kepuasan kerja.

Untuk memperkuat hasil wawancara, peneliti menyebarkan kuesioner pra riset untuk mengetahui variabel yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG). Kuesioner pra riset disebarikan kepada sampel sebanyak 30 karyawan dari total populasi karyawan sebanyak 66 orang.

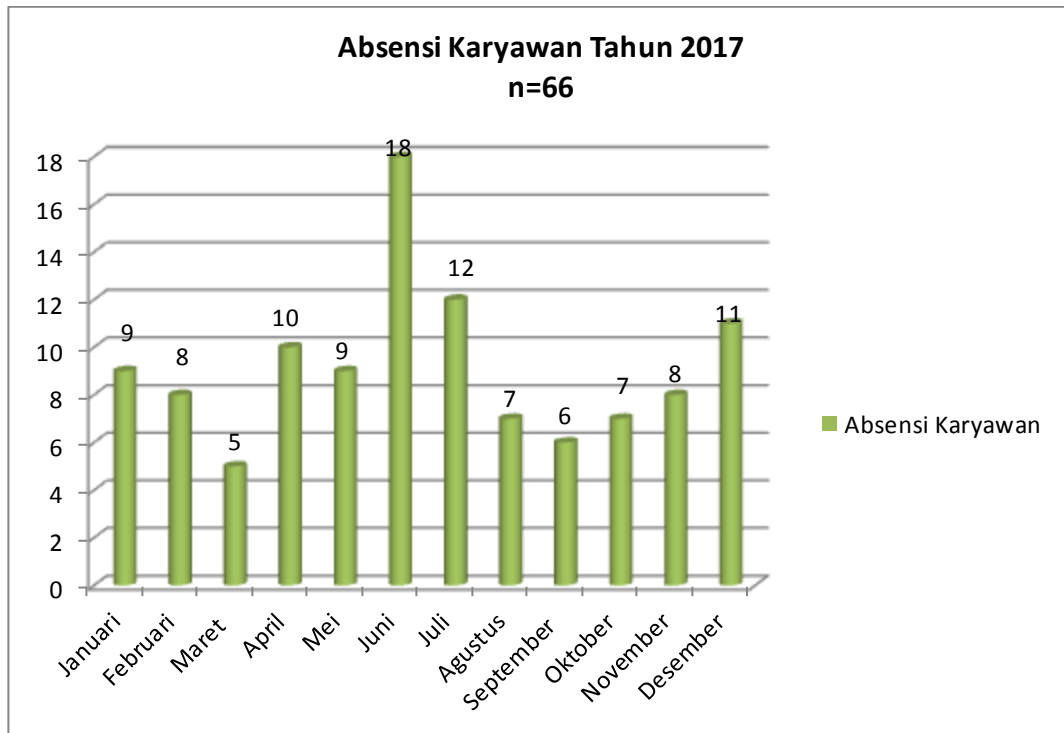
Tabel 1.1
Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset Variabel yang diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG)

No.	Keterangan	Jumlah n=30	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Komitmen Organisasi	22	8
2	Kompensasi	25	5
3	Motivasi	4	26
4	Gaya Kepemimpinan	10	20
5	Budaya Organisasi	7	23
6	Stres Kerja	16	14

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu komitmen organisasi dalam diri karyawan. Setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi pasti memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda terhadap perusahaan atau organisasinya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi juga. Sebaliknya apabila komitmen organisasi karyawan rendah, maka kepuasan kerjanya juga rendah. Komitmen dalam organisasi tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, tingkat komitmen organisasi karyawan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Kambey (2016), berpendapat bahwa komitmen organisasi seringkali

diartikan sebagai kelekatan emosi antar individu dan keterlibatan individu terhadap organisasi, serta keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berikut ini adalah data tentang tingkat absensi karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) pada tahun 2017.



Gambar 1.1
Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2017
Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui absensi karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) pada tahun 2017 mengalami perubahan atau fluktuasi. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa absensi yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebanyak 18 orang, sementara absensi yang paling rendah terjadi pada bulan april yaitu sebanyak 5 orang. Pada bulan Juni terjadi absensi tertinggi disebabkan karena pada bulan tersebut adalah hari raya bagi umat muslim sehingga absensi meningkat. Terjadinya fluktuasi absensi di PT.

Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) mengindikasikan adanya masalah pada komitmen organisasi karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG). Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natassia (2016) yaitu komitmen organisasi dapat dilihat dari kehadiran, keaktifan dalam melaksanakan pekerjaannya dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zubair (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu pendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya berikut data tingkat turnover karyawan dari tahun 2014 sampai dengan 2017:

Tabel 1.2
Data tingkat turnover PT. Pupuk Indonesia Logistik

Divisi	2014	2015	2016	2017
Keuangan	1	2	1	2
Operasional	1	2	3	3
Sumber Daya Manusia	-	1	2	2
Pemasaran	2	2	2	3
Total	4	7	8	10

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan data tingkat *turnover* diatas dapat terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik pada tahun 2014 sebanyak 4 orang dan di tahun 2017 sebanyak 10 orang. Dari data tersebut dapat dilihat

bahwa terjadi kenaikan tingkat turnover di setiap tahun dan mengindikasikan adanya masalah pada komitmen organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu Sapitra (2017) dalam Arifah *et al* (2015), komitmen organisasi memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turnover* karyawan (berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela). Peneliti juga mewawancarai beberapa karyawan mengenai komitmen organisasi, hasilnya beberapa karyawan menyatakan bahwa tidak merasa rugi untuk meninggalkan perusahaan disebabkan mereka merasa mempunyai peluang yang besar untuk bekerja di perusahaan yang lebih baik. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Sukanto (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pardi dan Nurlayli (2009) dalam Arifah *et al*, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan keinginan karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan tidak akan merasakan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan sejumlah uang atau

penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut pengakuan dari beberapa karyawan yang telah peneliti wawancarai kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan mereka adalah kompensasi non finansial yaitu perusahaan tidak memberikan fasilitas antar jemput untuk karyawan yang membutuhkan, tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan tidak adanya peluang promosi jabatan disebabkan jumlah jabatan yang sangat terbatas. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retnoningsih, (2016) Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan. Penelitian terdahulu Purwaningsih, (2013) menyatakan bahwa kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang seperti pekerjaan dan lingkungan kerja. Penelitian Rifai, (2013) menunjukkan

bahwa kompensasi non finansial dapat dirumuskan sebagai berikut. H2: Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan data yang didapat, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi komitmen organisasi, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG)?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG)?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) yaitu untuk mengetahui:

1. Deskripsi komitmen organisasi, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG).
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG).

3. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti berikutnya

Memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja yang memiliki variabel komitmen organisasi dan kompensasi.

2. Bagi PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG)

Sebagai informasi untuk dapat mengambil kebijakan untuk meningkatkan2 kepuasan kerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG).