

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. (Sonny Sumarsono, 2003).

PT A merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, komputer, dan perdagangan umum. PT A terletak di Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur dan karyawan yang dimiliki PT A saat ini adalah 62 orang karyawan.

Dibalik kesuksesan itu semua didalam perusahaan ini terdapat berbagai macam permasalahan yang patut diteliti untuk memperoleh pengetahuan tentang apa saja hal-hal yang menjadi masalah pada sumber daya manusia terutama menyangkut tentang komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan dimana karyawan memiliki keinginan untuk mengikatkan diri dengan organisasinya atau perusahaannya dan karyawan yakin dan nyaman akan organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen dengan organisasi maka biasanya akan menetap lama di dalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi.

Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT A dan dari hasil wawancara tersebut karyawan PT A tidak memiliki keyakinan apakah akan tetap bertahan di perusahaan ini atau meninggalkan perusahaan. Didalam perusahaan ini terdapat berbagai macam permasalahan yang patut diteliti untuk memperoleh pengetahuan tentang apa saja hal – hal yang menjadi masalah pada sumber daya manusia terutama menyangkut tentang komitmen organisasi, menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Adnyani (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo, Alamsyah, dan Noermijati (2016) menyebutkan bahwa komitmen merupakan sebagai dasar dari pembentukan kesepakatan dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi. Komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain: peningkatan prestasi kerja, motivasi kerja, masa kerja, produktivitas kerja, dan karyawan lebih rajin masuk kerja sehingga mengurangi absensi dan menurunkan itensi keluar.

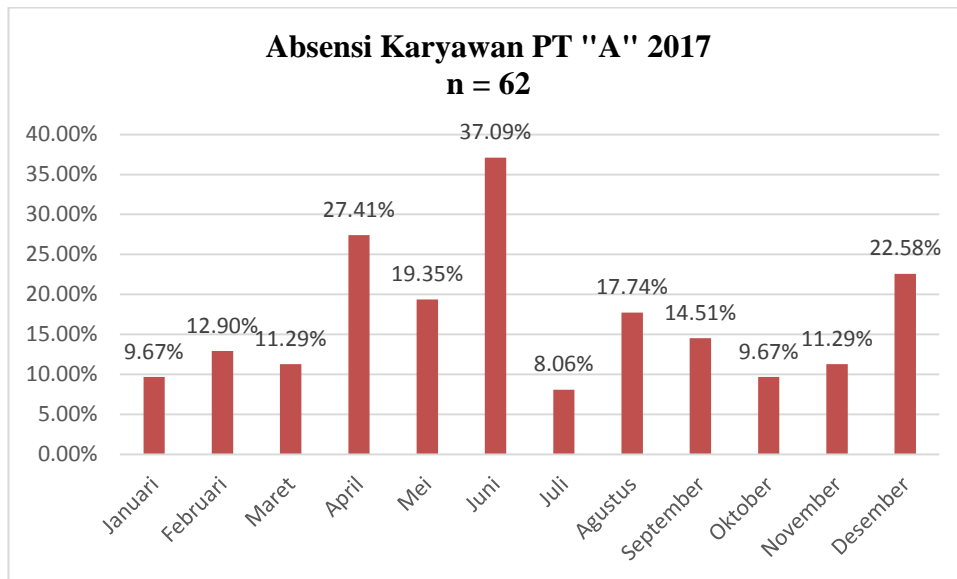
Untuk memperkuat hasil wawancara, peneliti menyebar kuesioner pra riset untuk mengetahui variabel yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT A. Kuesioner pra riset dibagikan kepada sampel sebanyak 30 karyawan dari total populasi karyawan sebanyak 62.

**Tabel I.1**  
**Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset Variabel yang diduga mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan PT A**

No.	Entitas	Jumlah n=30	
		Ya	Tidak
1.	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>23</b>	<b>7</b>
2.	<b>Kompensasi</b>	<b>26</b>	<b>4</b>
3.	Budaya Organisasi	10	20
4.	Lingkungan Kerja	6	24
5.	Disiplin Kerja	17	13

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan informasi yang peneliti terima dari bagian HRD perusahaan, secara dominan karyawan PT A memiliki permasalahan terkait komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir selama satu tahun terakhir. Menurut Rehmann (2013), komitmen organisasional juga ditentukan oleh rendahnya tingkat absen dan turnover.



**Gambar I.1**

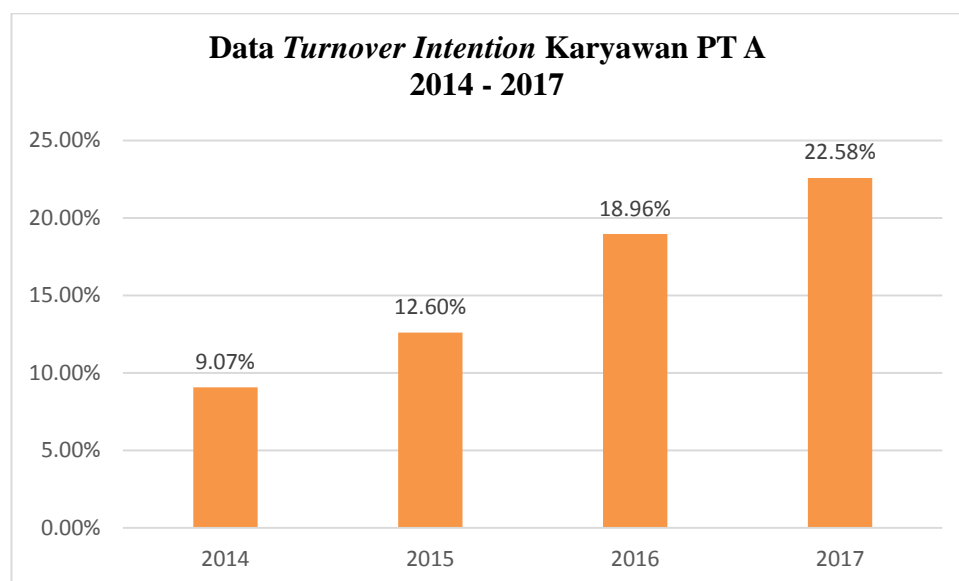
**Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2017**

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Gambar I.1 memperlihatkan bahwa absensi karyawan PT A pada tahun 2017 mengalami perubahan atau fluktuasi. Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa absensi yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 37.09%, bulan April sebesar 27.41%, dan terakhir bulan Desember sebesar 22.58%. Akan tetapi pada bulan Juni tidak dapat dijadikan dasar untuk menentukan ukuran komitmen organisasi karena pada bulan tersebut terdapat hari raya Idul Fitri sehingga adanya peningkatan cuti pada karyawan PT A. Terjadinya fluktuasi absensi di PT A mengindikasikan adanya masalah pada komitmen organisasi karyawan PT A . Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Dewi dan Adnyani (2012) bahwa bahwa tingkat absensi pegawai mencerminkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin tinggi.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu penyebab terjadinya *turnover intention*, karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu mengurangi terjadinya *turnover intention* di perusahaan. Selanjutnya, berikut ini merupakan data tingkat *turnover intention* dari tahun 2014 sampai dengan 2017 yang peneliti dapat langsung dari perusahaan PT A.



**Gambar I.2**

**Data Tingkat Turn Over PT A 2014 -2017**

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan data tingkat turnover diatas dapat terlihat bahwa tingkat turnover karyawan PT A setiap tahunnya fluktuatif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Utama (2018) menyatakan bahwa standar *turnover* karyawan yang normal adalah rata-rata 10% pada setiap tahunnya. Data *turnover* karyawan PT A memperlihatkan bahwa pada tahun 2014 rata-rata turnover nya yaitu 9.07%, 2015 sebesar 12.60%, 2016 sebesar 18.96%, dan tahun 2017 sebesar 22.58%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa dalam 4 tahun terakhir terjadi kenaikan karyawan yang keluar di setiap tahun serta melebihi standar *turnover* karyawan dan mengindikasikan adanya masalah pada komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap insentif yang tidak sesuai seperti mereka inginkan dari perusahaan. Insentif tersebut seperti uang lembur yang dibayarkan kepada karyawan PT A sangat rendah, sedangkan karyawan ingin mendapatkan insentif yang lebih tinggi dan mereka menginginkan kompensasi yang lebih baik dari perusahaannya. Komitmen organisasional yang tinggi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan, maka semakin rendah keinginan untuk keluar.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan, mengindikasikan bahwa hubungan antara karyawan belum berjalan dengan baik. Karyawan yang mengatakan bahwa faktor internal dan eksternal yang menyebabkan rendahnya tingkat komitmen organisasi para karyawan PT A. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT A adalah dalam

bentuk kompensasi dan kepuasan kerja seperti, insentif, bonus, asuransi, serta kesempatan promosi yang dirasa belum sesuai dengan keinginan para karyawan.

Dari penjelasan dan wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa adanya permasalahan dalam kompensasi yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT A. Insentif, bonus, dan asuransi yang di dapatkan oleh karyawan PT A bisa dikatakan belum sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Dalam beberapa tahun terakhir tidak ada nya kenaikan insentif atau bonus untuk karyawan yang berkerja lembur atau bekerja diluar hari kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah kompensasi.

Kepuasan kerja yang mempengaruhi karyawan PT A adalah promosi. PT A sangat jarang untuk mengadakan promosi jabatan terhadap karyawan nya. PT A cenderung lebih memilih membuka lowongan baru daripada memilih karyawan yang sudah bertahun-tahun bekerja di perusahaan tersebut. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mersi dan D. Koeshartono (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja karyawan.

Mendukung permasalahan tersebut, penelitian yang sesuai permasalahan itu dilakukan oleh Ervanda Wildam Pratama, M. Al Musadieg, dan Yuniadi Mayowan (2016) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan antara lain kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

## tentang **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT A.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan PT A?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT A?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT A?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT A adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT A.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT A..
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT A.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai penambahan dan pengembangan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi pemecahan masalah komitmen organisasi untuk berbagai pihak khususnya perusahaan karyawan PT A.

##### 3. Manfaat bagi Peneliti

Sebagai sarana pengembangan ilmu baru bagi peneliti. Selain itu juga melalui penelitian ini peneliti menjadi berkontribusi dalam bidang penelitian ini.

##### 4. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang sama dengan penelitian ini.