

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiringnya berkembang peradaban manusia yang terjadi disegala sektor, banyak sektor dalam kehidupan manusia yang mendapatkan dampaknya. Terlepas dampak itu bersifat positif ataupun negatif. Hal ini tidak bisa dihindari dan harus dimanfaatkan untuk mendapatkan manfaat dari perubahan ini.

Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang sebelumnya mempunyai pangsa pasar yang cukup besar di Indonesia terpengaruh dengan adanya hal ini. Hal ini juga terjadi di industri lain, seperti EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut) yang sejak dulu berkembang di Indonesia. Saat ini banyak perusahaan EMKL yang berkontribusi didalam logistik barang antar negara ataupun antar regional.

Perusahaan-perusahaan yang berkecimpung didalam industri EMKL ini terpusat di beberapa provinsi dan kota besar di Indonesia. Sampai saat ini ada 2 provinsi yang memiliki pelabuhan bongkar muat kapal yang baik. Yaitu DKI

Jakarta dan Kota Batam, seperti yang diketahui kedua kota tersebut memiliki banyak sekali perusahaan EMKL yang bersaing disana.

Terkhusus di kota Batam yang merupakan kawasan perdagangan bebas yang menjadi primadona banyak perusahaan asing dan dalam negeri untuk melakukan ekspor dan impor melalui Kota Batam. Namun dengan adanya persaingan yang semakin ketat ini. Membuat banyak perusahaan EMKL di kota batam yang kewalahan untuk memenangkan persaingan ini.

Memenangkan persaingan ini bukanlah hal yang mudah. Perusahaan sangat perlu untuk mengoptimasi seluruh aset dan sumber daya yang dimilikinya. *Stakeholder* dan *Stockholder* harus memiliki peran yang besar dalam memperkuat perusahaan untuk bertanding didalam pasar bebas ini.

Sehingga perusahaan dapat mencapai perusahaan yang dituju. Dibalik kesuksesan sebuah perusahaan juga terdapat berbagai macam permasalahan yang perlu diteliti untuk memperoleh pengetahuan tentang hal-hal yang dapat menjadi masalah pada sumber daya manusia di sebuah perusahaan, namun dalam penelitian ini, peneliti memilih komitmen organisasi untuk menjadi variabel terikat (Y) karena berdasarkan pendapat beberapa ahli yang berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut (Mathis, 2001).

Keberhasilan dalam sebuah bidang pekerjaan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi seperti kompetensi karyawan, kompensasi karyawan, motivasi, kepuasan kerja serta komitmen terhadap bidang pekerjaan tersebut. Faktor ini yang mempengaruhi komitmen organisasi. Kompensasi didefinisikan sebagai total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi tersebut. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Disamping faktor kompensasi kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan sesuatu yang diterima dari perusahaan dibandingkan dengan sesuatu yang diharapkan akan didapatkan dari perusahaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka memperbaiki kualitas serta meningkatkan kuantitas produksi melalui perbaikan sikap dan perilaku serta keterampilan karyawan dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang dapat dilihat dari adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat karyawan tersebut untuk bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Oleh

karena itu komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dari sebuah pekerjaan melalui perbaikan sikap dan keterampilan karyawan dalam organisasi.

PT A Batam adalah perusahaan yang bergerak di bidang Expedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang juga melayani jasa bongkar muat, *cargo*, pengiriman barang internasional, pergudangan, penyewaan kapal *cargo* serta agen kapal. Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan pada PT A Batam. Dari hasil wawancara karyawan diperoleh informasi bahwa gaji yang diberikan dianggap kurang mencukupi atau tidak sebanding dengan biaya hidup di kota Batam yang termasuk kota dengan biaya hidup yang tinggi serta kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan serta terjadinya tingkat absensi karyawan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lieke dkk (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan secara partial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasi serta terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel komitmen organisasi.

Hasil yang didapatkan dari kuesioner pra-penelitian yang disebarakan secara acak sebanyak 20 kuesioner, dapat dilihat bahwa pada pertanyaan Apakah anda merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh PT.



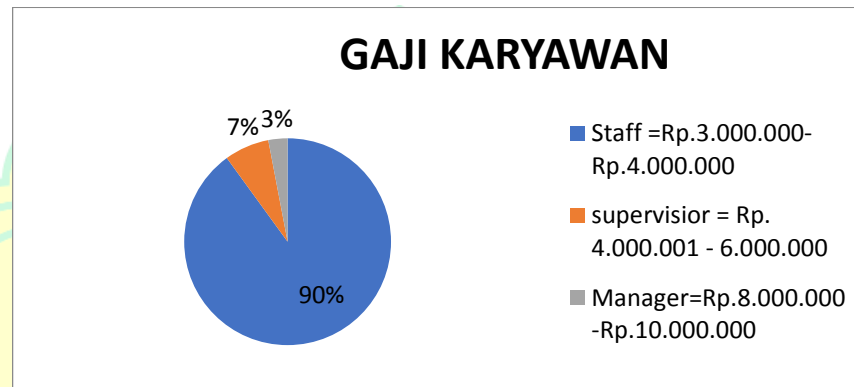
ABatam? Sebanyak 19 responden menjawab ‘‘Tidak’’. Data tersebut dapat dilihat dari gambar 1.1



**Gambar 1.1 Data kepuasan kompensasi karyawan PT ABatam**

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019.

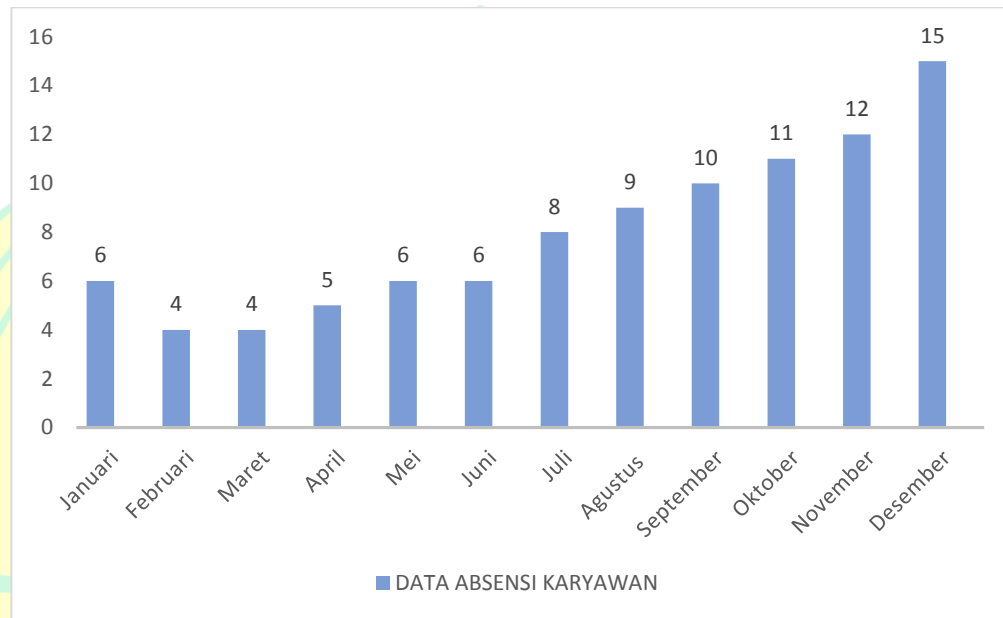
Pada gambar 1.1 menunjukkan hampir 100% karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan setelah melakukan wawancara singkat karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan karena dianggap kurang mencukupi dan kurang layak. Selanjutnya data tingkat gaji karyawan PT. A Batam. Data terkait dapat dilihat dalam Gambar 1.2.



**Gambar 1.2 Data Gaji Karyawan pada PT A Batam Tahun 2018**

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019.

Dapat dilihat dari gambar 1.2 yang menunjukkan rendahnya gaji karyawan pada setiap jabatan pada PT A Batam. Hal ini mengacu kepada UMK (Upah Minimum Kota) kota Batam yang berdasarkan kepada SK No. 1138 tahun 2017 yang sebesar Rp 3.523.427,. Hal ini didukung juga dengan penelitian dari Handaru dan Muna (2012) yang menunjukkan bahwa secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji (kompensasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover disetiap divisinya. Selanjutnya dapat dilihat data absensi karyawan pada tahun 2018, data terkait dapat dilihat dari gambar 1.3.

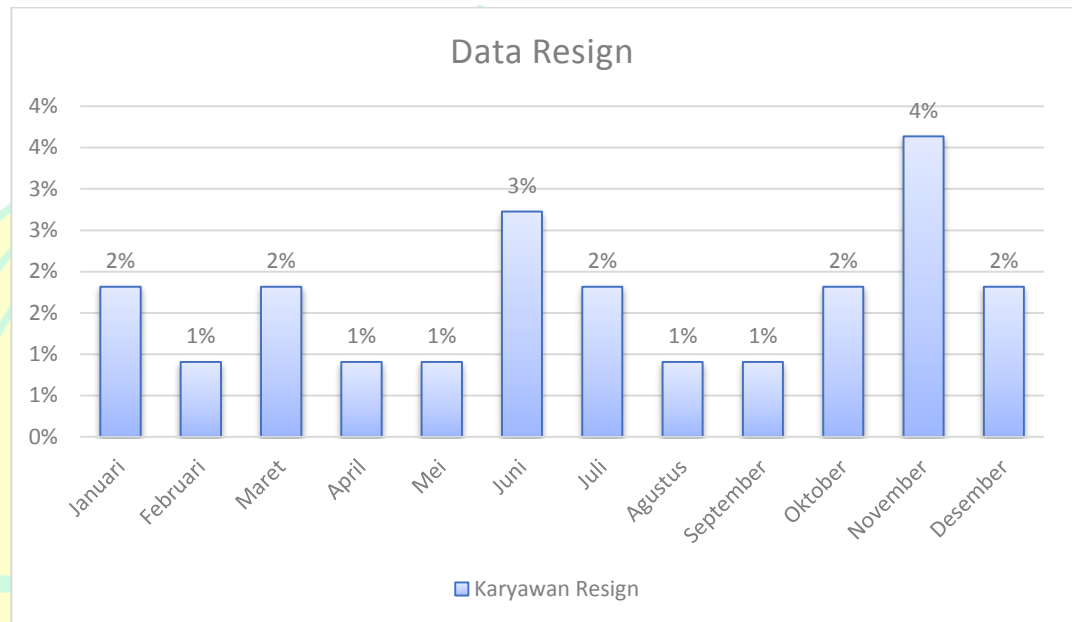


**Gambar 1.3 Data Tingkat Absensi Karyawan pada PT A Batam Tahun 2018**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019.

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan absensi pada bulan Januari 2018 sebanyak 6 orang karyawan hingga bulan Desember 2018 sebanyak 15 orang karyawan dari total 110 karyawan yang ada pada PT A Batam.

Didukung juga dengan penelitian oleh Sutanto dan Gunawan (2013) yang menyatakan ketidakpuasan kerja akan menimbulkan respon pasif oleh karyawan yang meliputi meningkat tingkat absensi dan keterlambatan.



**Gambar 1.4**

**Data Resign karyawan PT A Tahun 2018**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Gambar 1.4 menunjukkan adanya karyawan yang resign setiap bulannya sebanyak 2 orang pada bulan Januari dan 2 orang pada bulan Desember 2018, sehingga 13 orang yang mengundurkan diri dari total 110 orang karyawan pada PT A Batam.

Meskipun terjadi peningkatan resign karyawan PT A Batam berusaha untuk tetap menjaga jumlah karyawan, sehingga jumlah karyawan tetap 110 karyawan.

Dapat dilihat dari gambar 1.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji yang tergolong rendah pada setiap jabatan, terjadinya peningkatan absensi karyawan dan meningkatnya jumlah karyawan resign menunjukkan bahwa

karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Pada PT A Batam kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang diduga menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

### **B. Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana deskripsi dari kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan PT A Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT A Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT A Batam?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT A Batam adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Deskripsi kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT A Batam.
2. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT A Batam.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT A Batam.

#### **D. Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi peneliti

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

2. Bagi PT A Batam

Memberikan informasi mengenai apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT A Batam.

3. Pengembangan ilmu dan pengetahuan

Menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada konsentrasi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang dapat memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi Manajemen SDM.