

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting karena dapat memberikan potensi atas barang atau jasa menjadi produk yang menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Hal ini seperti dikemukakan oleh Schuller dan Jackson (dalam Anoraga, 1995) yang menyatakan bahwa banyak aspek dari manajemen sumber daya manusia yang memberikan sumbangan bagi kerja yang berkualitas, misalnya pelatihan dan pengembangan, program karir jabatan yang memungkinkan, praktek manajemen yang memberikan karyawan tanggung jawab untuk mengambil keputusan penting, kemudian sistem promosi dan seleksi yang menjamin perlakuan yang sama dan adil, dukungan fisik dan psikologis yang sehat, dan pekerjaan yang diorganisasi dalam kelompok

Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan penting dalam kelangsungan organisasi atau perusahaan yaitu komitmen organisasi. Hal ini seperti dikemukakan oleh James (dalam Agustina, 2002) kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan memajemen perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam

manajemen perubahan tersebut adalah komitmen organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Handoko ( 1997 ), salah satu fungsi organisasi sebagai sumber motivasi bagi anggotanya maksud dari organisasi sebagai sumber motivasi adalah tujuan organisasi yang mampu mempengaruhi organisasi untuk mampu senantiasa bergerak dinamis, progresif dan positif. Tujuan yang sering sejalan menumbuhkan/menciptakan suatu keterikatan yang kuat, keterikatan yang berlangsung dengan baik akan menciptakan komitmen individu akan mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai organisasi sehingga dalam diri individu/ anggota tumbuh komitmen organisasi. Sumberdaya yang terdidik, cakap, berdisiplin, mau bekerja keras dan loyal terhadap organisasi akan berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi

Komitmen organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Pantjajati (2004) komitmen akan terbentuk pada karyawan jika ada motivasi serta kepuasan dalam bekerja. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kemampuan dan keahlian dari

karyawan yang disertai dengan tanggung jawab yang besar pada perusahaan, tetapi jika karyawan mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasinya, maka yang timbul adalah suatu sikap ketidakpedulian. Karyawan dalam bekerja tidak akan bersungguh-sungguh sehingga akan mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

Di Indonesia telah berdiri berbagai jenis perusahaan industri. Berdirinya perusahaan industri akan memudahkan dalam penyediaan berbagai produk yang dibutuhkan oleh masyarakat. Salah satu perusahaan industri yang ada di Indonesia adalah PT.X. yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan. Berdiri pada tanggal 15 Juni 2015 dan terletak di Argosari, Sedayu, Bantul. Bermula dari skala produksi industri rumahan yang memproduksi Smoked Beef Jerky yang di suplai ke HOREKA dan maskapai penerbangan (Garuda Air Line). Pada tahun-tahun selanjutnya berkembang menjadi sebuah pabrik yang memproduksi semua produk daging olahan seperti nugget, sosis, dan cold cut.

Menurut Robbins (2001: 140), komitmen karyawan pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia, Menurut Wiyono (1999: 34), komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-

sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan.

Di dalam komitmen karyawan sendiri juga terdapat beberapa aspek Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mayer, et al (dalam Zurnali 2010), yaitu :*affektive Commitment* yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi, individu menetap dalam suatu organisasi karna keinginan sendiri. Kedua, *Continuance Commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Ketiga, *Normative Commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Laporan yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian sebelumnya oleh Gilang Adi Prabowo di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya menunjukkan rendahnya tingkat ketidakhadiran para karyawan di tunjukkan dengan data tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2014. Dari data yang ada, dapat kita lihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan bagian produksi selalu mengalami peningkatan di setiap triwulannya selama tahun 2014. Peningkatan yang terjadi pun cukup besar. Dari triwuulan 1 ke triwulan 2, terdapat peningkatan sebesar 4,4%. Yaitu dari 27,1% menjadi 31,5%. Selanjutnya dari triwulan 2 ke triwulan 3 terdapat peningkatan sebesar 4,8%. Peningkatan yang paling signifikan terjadi di triwulan 3 menuju triwulan 4 yaitu sebesar 7,1% dari 36,3% menjadi 43,4%. Tingginya tingkat

absensi karyawan bagian produksi menyebabkan karyawan bagian produksi tidak dapat bekerja maksimal. Angka ketidakhadiran yang cukup tinggi membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga sulit untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sumber: PT. Kusuma Sandang Mekarjaya).

Akan tetapi senyatanya data khusus yang peneliti peroleh dari hasil observasi langsung ke lokasi PT dan wawancara langsung yang peneliti lakukan pada tanggal 9 Oktober 2017 dengan karyawan di PT.X yang memiliki karyawan sebanyak kurang lebih 800 orang karyawan, Ada 12 orang karyawan yang peneliti wawancarai menyatakan kurang serius dalam bekerja dan ingin keluar untuk mencari pekerjaan lain, responden juga mengatakan sering kurang serius saat jam kerja terkecuali ketika ada pengawasan dari atasannya, responden juga mengakui bahwa nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan tidak sesuai dengan dirinya, hal ini juga ditunjukkan banyaknya karyawan yang sering mengundurkan diri, pemutusan hubungan kerja (PHK), Dan dari hasil observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 10 Oktober 2017 masih banyak para karyawan PT yang terlambat datang ke lokasi, dan satpam perusahaan juga menyatakan bahwa ini terjadi setiap hari, padahal pihak dari PT sudah membuat beberapa aturan kedisiplinan yang harus ditaati oleh para karyawan, salah satunya adalah “ para karyawan diwajibkan sudah datang ke lokasi kerja 30 menit sebelum jam kerja dan melakukan laporan ”. dapat di simpulkan dari data di atas bahwa ada terdapat permasalahan di PT.X. yaitu kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berkaitan dengan uraian data di atas, diharapkan kepada PT.X harus dapat menciptakan suasana organisasi kerja yang baik, sehingga tidak sering terjadi perpindahan kerja, pengunduran diri karyawan, maupun pemutusan hubungan kerja (PHK). komitmen yang kurang bagus atau rendah dari karyawan, dapat dilihat dari kurangnya keseriusan karyawan dalam bekerja, ingin keluar untuk mencari pekerjaan lain, banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan sebagainya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan anggota, sebab anggota yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha menyesuaikan diri dengan segala sesuatu yang ada pada organisasi, memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan organisasi, selalu berperilaku dan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi dan ingin selalu menjadi bagian dari organisasi atau loyal terhadap organisasi. sesuai dengan pendapat Steers (dalam Kuntjoro, 2002) yang mengatakan komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal saja tetapi lebih dari itu komitmen terhadap organisasi meliputi sikap menyukai organisasi demi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Seperti yang dikemukakan oleh James (dalam Agustina, 2002) kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan mememanajementi perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam manajemen perubahan tersebut adalah komitmen organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan

atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Menurut Minner (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan seperti berikut ini yaitu : Faktor personal yaitu Faktor personal misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, Karakteristik pekerjaan yaitu Karakteristik pekerjaan misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, Karakteristik struktur yaitu Karakteristik struktur misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, Pengalaman kerja yaitu Pengalaman kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen dapat dimiliki karyawan karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, dengan demikian berarti bahwa komitmen karyawan tidak akan terjadi begitu saja melainkan terjadi secara bertahap, untuk menjaga agar karyawan selalu memiliki komitmen, maka perusahaan harus memiliki strategi untuk menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan, dan termasuk persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang psikologi industri.

As'ad (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap

kondisi kerja dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan yang kuat.

Untuk mencapai kepuasan kerja pada karyawan juga tentunya ada beberapa aspek yang mempengaruhi, dan menurut Herzberg (dalam Robbin, 2008) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang dipercaya sebagai sumber kepuasan kerja meliputi: (1) Prestasi kerja yaitu tentang karyawan dalam menghasilkan output bagi organisasi; (2) pekerjaan adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan belajar kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minat dan menumbuhkan rasa tanggung jawab; (3) Tanggung jawab, adalah tentang pemberian beban dan tanggung jawab kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya; (4) pengakuan adalah kemampuan atasan untuk memberi mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan; (5) Promosi yaitu tentang kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja; (6) Pengembangan diri yaitu berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan kesempatan karyawan selama bekerja

Pegawai yang puas akan punya keinginan untuk memberikan suatu balasan bagi organisasinya karena mereka telah mendapat pengalaman positif (Fenika,2004). Misalnya: pegawai yang merasa puas dengan kondisi dan suasana kerja yang menyenangkan akan menyebabkan pegawai tersebut akan bekerja lebih baik dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu atau lebih disiplin dalam

pekerjaanya. Hal ini didukung oleh penelitian Sumantri dan Pareke dalam (Ilahi dan Mukzam, 2017) yang menjelaskan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja secara keseluruhan secara positif berpengaruh terhadap aspek-aspek komitmen, *Affective Commitmen, Continuance Commitment, Normative Commitment*.

Jika anggota karyawan dalam organisasi memiliki komitmen, maka usaha untuk mengatur anggota karyawan menurun, karena para anggota karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memberikan perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. (Steers 1997) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan sumbangan dalam hal stabilitas tenaga kerja. Karena adanya perilaku ini maka intraksi sosial pada anggota karyawan didalam organisasi menjadi lancar. Anggota organisasi yang merasa puas dengan kondisi dan situasi kerja biasanya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menyenangkan pekerjaan saat ini sebagai anggota karyawan di dalam organisasi, merasa senang karena mendapat pengakuan dari rekan kerja dan pimpinan tentang kemampuan bekerja, betah di dalam organisasi saat ini karena promosi jabatan yang adil bagi anggota, mendapat banyak pengalaman saat bekerja sebagai anggota organisasi, sehingga kondisi ini dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Anggota organisasi yang merasa puas dengan kondisi dan situasi kerja maka akan berusaha dengan baik sesuai yang di harapkan organisasi sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya anggota organisasi yang merasa tidak puas dengan kondisi dan situasi kerja cenderung kurang memberikan sumbangan yang baik terhadap organisasi dan cenderung menunjukkan komitmen yang rendah. Berdasarkan uraian latar belakang

di atas, rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan Terhadap organisasi ?.

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### 1. Tujuan penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan komitmen karyawan terhadap organisasi PT. X

### 2. Manfaat penelitian

#### a. Manfaat teoritis

Dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai perkembangan perusahaan atau sebuah organisasi berkaitan di dalam dunia kerja, khususnya di dalam meningkatkan komitmen karyawan yang ada di sebuah perusahaan atau organisasi

#### b. Manfaat praktis

Dapat memberikan informasi atau menjadi sebuah ilmu pengetahuan yang berguna bagi masyarakat umumnya, dan khususnya bagi perusahaan, organisasi ,anggota karyawan kerja dan bagi mahasiswa yang terlibat dalam penelitian ini agar nantinya bisa menjadi bekal atau pegangan kedepannya apabila sudah memasuki dunia kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.