

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat baik di pasar domestik maupun internasional pada era globalisasi di abad ke-21 ini. Namun kenyataan yang terjadi, daya saing produk dari negara kita masih rendah utamanya dalam hal kualitas. Hal ini tidak terlepas dari masih rendahnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Disadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang akan membawa manfaat dalam kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan yang berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan memiliki teknologi yang canggih serta didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, maka perusahaan akan lebih unggul dibanding perusahaan pesaing lainnya.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua komponen yang saling membutuhkan dan berhubungan satu sama lain. Perusahaan didirikan dengan tujuan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan di dalam perusahaan terdapat kumpulan karyawan yang melakukan aktivitas kerja dengan harapan bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan segala kebutuhan karyawan agar tercipta kepuasan kerja karyawan.

Karyawan sebagai pelaku yang paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dengan kepuasan kerja akan menciptakan perasaan yang menyenangkan sehingga menimbulkan sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang puas akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan ekspresi wajah yang ceria saat bekerja. Selain itu mengurangi tindakan-tindakan yang merugikan seperti absen dan keluhan-keluhan dalam bekerja. Dari sikap yang dimunculkan oleh kepuasan kerja tersebut maka karyawan akan menjadi lebih senang dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang lebih baik.

Namun sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan tercermin dalam sikap dan perilakunya yang cenderung negatif. Dengan ia memperlihatkan sikap-sikap seperti malas dalam bekerja, sering datang terlambat, bolos dalam jam kerja, suka menyibukkan diri dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugas-tugasnya, bahkan ada yang beralih ke pekerjaan lain.

Setiap perusahaan menghendaki semua kegiatan yang dilakukan karyawannya mempunyai hasil yang baik atau optimal dan semuanya harus sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan, namun untuk menciptakan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut bukanlah sesuatu yang mudah.

Pada kenyataannya dalam mengatur, membina dan menggerakkan karyawan terdapat permasalahan yang sering dihadapi oleh pimpinan perusahaan. Seperti bagaimana mengoptimalkan karyawan tersebut agar bekerja dengan semangat dan kemampuan yang maksimal. Oleh karena itu pimpinan dituntut untuk lebih peka terhadap aktifitas kerja karyawan maupun kejadian-kejadian yang terjadi setiap hari di kantor.

Selain itu pimpinan juga harus mengetahui dan memahami kebutuhan karyawannya, kemudian pimpinan juga harus memberikan kebutuhan karyawan tersebut sehingga karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Setelah kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi maka karyawan tersebut dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya yang kemudian akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, budaya kerja, gaji, fasilitas, pembagian kerja, komitmen terhadap organisasi dan motivasi.

Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Dengan melaksanakan disiplin maka seorang karyawan akan menghargai akan waktu dan biaya, sehingga dia mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dampak dari kurangnya disiplin dapat menciptakan budaya kerja yang buruk, kemudian dapat berdampak kepada karyawan lain. Jika para karyawan tersebut memiliki disiplin yang rendah maka mereka tidak dapat menyelesaikan

tugas yang diembannya dengan tepat waktu. Sehingga akan menciptakan sifat malas yang kemudian menjadi sebuah budaya kerja mereka dan dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya. Apabila terdapat budaya kerja seperti ini maka akan menjadi konflik antar karyawan dan dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Pada saat ini hampir seluruh perusahaan, khususnya perusahaan Indonesia terdapat masalah budaya kerja yang buruk, seperti budaya malas kerja. Dalam hal ini tercermin oleh karyawan yang bolos dalam jam kerja dan sering datang terlambat. Selain itu budaya kerja yang buruk juga tercermin dalam persaingan yang tidak sehat antara karyawan yang menyebabkan terjadinya konflik diantara karyawan. Kemudian pada akhirnya berdampak menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi juga gaji sebagai imbalan atas hasil kerja karyawan. Gaji merupakan salah satu contoh balas jasa yang menjadi faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Setiap karyawan menginginkan gaji yang diberikan sesuai tuntutan pekerjaan, keterampilan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, pengalaman dan masa kerja. Apabila karyawan menilai gaji yang diberikan sudah adil dan sesuai maka karyawan akan mengalami kepuasan dalam bekerja.

Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat menunjang penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Penyediaan fasilitas kerja harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai tercermin pada lengkapnya perangkat yang digunakan untuk menunjang pekerjaan karyawan,

baik perangkat keras maupun perangkat lunak. Perusahaan yang dapat memberikan fasilitas penunjang kerja secara lengkap dan memadai maka kemampuan karyawan akan tersalurkan secara maksimal. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Namun kenyataannya, perusahaan kurang memperhatikan masalah fasilitas kerja ini. Kurang lengkap dan memadainya peralatan penunjang kerja merupakan penyebab lambatnya penyelesaian kerja serta rendahnya mutu hasil pekerjaan. Seperti keberadaan *printer* yang tergolong masih kurang memadai pada setiap departemen. Padahal saat bekerja setiap karyawan membutuhkan alat-alat yang memadai agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kurangnya fasilitas tersebut dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Karyawan sebagai motor penggerak perusahaan merupakan asset yang amat penting untuk dijaga agar tetap dapat menjalankan aktivitasnya sehingga kelancaran roda kegiatan perusahaan tidak mengalami hambatan. Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan memiliki berbagai macam kepribadian dan kemampuan yang berbeda-beda. Penting bagi perusahaan untuk mengenali kemampuan serta kemampuan setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat dengan tepat membagikan pekerjaan kepada karyawan. Pembagian pekerjaan harus didasari oleh bakat dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dengan demikian karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan akan memperoleh hasil yang optimal sehingga pencapaian tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kendati demikian, untuk mengenali kemampuan, bakat, serta kemauan para pekerja akan memakan waktu yang lama dikarenakan jumlah karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan amat banyak. Bila karyawan terus berkuat dalam penggalan terhadap kemampuan karyawannya, maka seluruh kegiatan perusahaan akan mengalami hambatan. Perusahaan yang mengalami kesulitan seperti akan secara acak membagikan pekerjaan terhadap karyawan yang dimilikinya tanpa memikirkan hasil yang akan dicapai oleh karyawan. Hal ini akan membuat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya menurun.

Tetapi sesungguhnya untuk mendapatkan kepuasan kerja, karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen merupakan sikap dalam diri karyawan, suatu rasa yang timbul dan menjadi tekadnya yang kuat kepada perusahaan. Selain itu, komitmen mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan terikat dengan tujuan-tujuannya

Kemudian dengan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi maka seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang menjadi kewajibannya akan dilakukan dengan sungguh-sungguh maka hasilnya pun akan maksimal. Maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan akhirnya kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

Namun jika melihat keadaan sekarang ini karyawan banyak yang kurang berkomitmen. Mereka melakukan pekerjaannya tidak dengan sungguh-sungguh. Dalam melakukan pekerjaan hanya untuk mendapatkan uang. Kemudian hasil dari tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya tidak maksimal. Sehingga mereka

sulit mendapatkan kepuasan kerja atau tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan. Dimana motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang lebih akan merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Mereka merasa memiliki semangat dan arah untuk bekerja dan mencapai tujuan serta sasaran perusahaan.

Tetapi karyawan kurang termotivasi akan kurang memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan baik, malas dalam bekerja dan tidak mengeksplorasi kemampuan yang ada dalam dirinya. Selain itu perilaku karyawan tidak memperlihatkan *goal directed* dan mudah terganggu dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka pekerjaannya menjadi tidak maksimal, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas pada PT Jico Agung terdapat masalah dalam komitmen organisasi, yaitu masih rendahnya tingkat komitmen organisasi. Selain itu motivasi karyawan yang masih rendah juga menjadi masalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah komitmen organisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. PT Jico Agung merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bisnis distribusi dan produsen produk penyedap rasa MSG dan tepung bumbu. Dimana perusahaan ini terus melakukan usaha-usaha demi meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya disiplin kerja karyawan
2. Budaya kerja tidak kondusif
3. Gaji yang kurang sesuai
4. Fasilitas yang minim
5. Pembagian kerja yang kurang tepat
6. Rendahnya tingkat komitmen organisasi
7. Motivasi karyawan rendah

C. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang ada dan keterbatasan tenaga dan waktu yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada masalah: “Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai komitmen organisasi dan motivasi, khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT Jico Agung mengenai kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan motivasi.

3. Bagi Civitas Akademika

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika UNJ khususnya Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran serta sebagai tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan pada perpustakaan UNJ

4. Bagi Umum

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai komitmen organisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.