

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset yang perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan.

Salah satu faktor internal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan dan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Seperti yang dijelaskan Robbin, kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan it¹. Perasaan puas dalam bekerja menimbulkan

¹ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h.227

dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkannya atau diharapkan pantas atau layak diterima karyawan. Bagi pribadi karyawan pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tau lebih banyak.

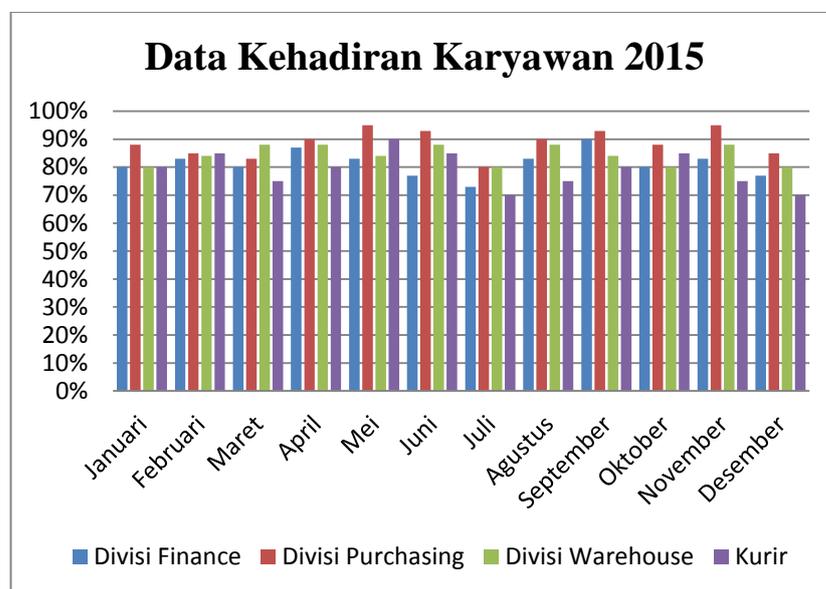
Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Untuk menghindari rendahnya kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja agar dapat stabil dan meningkat.

PT. Bina Sinar Amity adalah perusahaan yang bergerak di bidang *export/import* dan jasa internasional *forwading*, pergudangan, distribusi dan transportasi, serta *container*. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumberdaya manusia di PT. Bina Sinar Amity, salah satunya adalah kepuasan kerja. Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT. Bina Sinar Amity di divisi *finance*, divisi *purchasing*, divisi *warehouse* dan kurir didapatkan bahwa rendahnya kepuasan kerja salah satunya disebabkan pekerjaan yang monoton. Pekerjaan dan rutinitas sama yang dilakukan setiap

hari menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak ada tantangan dalam bekerja. Selain itu gaji dan kompensasi yang didapat tidak sebanding dengan resiko pekerjaan dimana daerah tempat perusahaan beroperasi yaitu didaerah cakung dan di perusahaan itu sendiri terdapat truk besar, alat berat dan *container*. Faktor rendahnya kepuasan kerja yang terakhir adalah atasan yang sering menambah beban kerja karyawan. Seperti salah seorang karyawan yang berstatus staf keuangan diberikan tambahan lembur di bagian kasir di hari yang sama ataupun tambahan di hari sabtu.

Selain melalui wawancara peneliti juga mendapat data rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Bina Sinar Amity yang dijelaskan pada *chart* 1.1 berikut:

Gambar 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Bina Sinar 2015



Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2015

Dari hasil rekapitulasi kehadiran karyawan pada tahun 2015 menunjukkan persentase kehadiran yang cenderung menurun. Hal ini dikarenakan karyawan

kurang yang puas terhadap pekerjaannya akan mudah mangkir dari pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Kussriyantor, kondisi kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya². Hal ini dapat berdampak buruk terhadap perusahaan selain kinerja perusahaan yang menurun, karyawan lama-kelamaan akan mencari pekerjaan baru.

Sehingga dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang sedang terjadi di PT. Bina Sinar Amity.

Berdasarkan hasil pra-riset, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam komitmen organisasi dan motivasi kerja yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 karyawan di divisi *finance*, divisi *purchasing*, divisi *warehouse* dan kurir. Hal ini dijelaskan dari hasil penyebaran kuesioner pra riset di PT Bina Sinar Amity dengan cara memilih entitas yang memperkuat permasalahan dalam penelitian. Dari hasil penyebaran kuesioner pra riset itu didapat 27 dari 30 karyawan atau 90% pra-riset yang menyatakan komitmen organisasi sebagai indikator yang bermasalah di perusahaan itu dan 25 dari 30 karyawan atau 83,33% yang menyatakan motivasi kerja sebagai entitas yang bermasalah. Dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

² Klara Innanta, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Universitas Gunadarma, Vol 3, 2009, h.1

**Tabel 1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset pada
PT. Bina Sinar Amity**

No	Entitas masalah pada PT. Bina Sinar Amity	Hasil Kuesioner	Jumlah Responden	%
1	Gaya Kepemimpinan	2	30	66,33
2	Budaya Organisasi	16	30	53,33
3	Stres Kerja	22	30	73,33
4	Lingkungan Kerja	22	30	73,33
5	Motivasi Kerja	25	30	83,33
6	Komitmen Organisasi	27	30	90

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2016

Dengan adanya pra riset yang diketahui bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan masalah yang muncul di PT. Bina Sinar Amity yang menyebabkan kepuasan karyawan menjadi rendah. Hasil penelitian terdahulu oleh Ega Praja Rimata (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongings*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Komitmen merupakan sikap dalam diri karyawan, suatu rasa yang timbul dan menjadi tekadnya yang kuat kepada perusahaan. Selain itu komitmen mencerminkan bagaimana seorang 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.

Selain itu Mathis dan Jackson, komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karyawan yang berkomitmen pada organisasi mungkin akan bekerja lebih produktif dan mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Sedangkan karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turn over*³.

Hal ini terjadi pada karyawan di divisi *finance, purchasing, warehouse* dan kurir. Berikut data *turnover* karyawan PT. Bina Sinar Amity:

³ Setiyowati, Ridwan Baraba dan esti, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo", Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo, h.2

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan PT. Bina Sinar Amity

Tahun	Divisi	Jumlah <i>Resign</i>	Jumlah Karyawan <i>Resign</i> per Tahun
2013	<i>Finance</i>	1	6
	<i>Purchasing</i>	1	
	<i>Warehouse</i>	2	
	<i>Kurir</i>	2	
2014	<i>Finance</i>	1	8
	<i>Purchasing</i>	2	
	<i>Warehouse</i>	3	
	<i>Kurir</i>	2	
2015	<i>Finance</i>	2	10
	<i>Purchasing</i>	1	
	<i>Warehouse</i>	4	
	<i>Kurir</i>	3	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2016

Dari tabel berikut dapat dilihat bahwa meningkatnya jumlah *turnover* karyawan PT. Bina Sinar Amity yang menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini juga melakukan wawancara dengan manajer *human resources development department* PT. Bina Sinar Amity. Menurut informasi yang didapat pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi menjadi rendah. Kurangnya rasa ikut memiliki ditunjukkan dengan meningkatnya absensi karyawan dari pekerjaan.

Disamping komitmen organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi kearah yang lebih baik dibutuhkan motivasi kerja. Sebagai karyawan yang mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai suatu hal yang menyenangkan, karena biasanya karyawan akan memperoleh

kepuasan melalui prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas karyawan karena karyawan sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang baik.

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan memuaskan kepuasan kerja. Menurut Merle J. Moskowitz bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja⁴

Faktor motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity. Setelah melakukan wawancara dengan pegawai salah satunya ditemukan bahwa tidak adanya *reward* seperti bonus dan penghargaan dari atasan kepada pegawai berprestasi, serta tidak adanya *punishment* untuk pegawai yang tidak masuk kerja ataupun terlambat. Hal ini menyebabkan rendahnya keinginan para pegawai untuk bekerja serta menyelesaikan pekerjaan dengan rajin dan tepat waktu. Faktor-faktor tersebut menyebabkan

⁴ Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h.144

rendahnya kepuasan bekerja serta pencapaian target yang menurun yang dirasakan oleh karyawan PT. Bina Sinar Amity.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di depan, rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah tingkat dan gambaran komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity?
2. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity?
4. Apakah secara simultan ada pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat dan gambaran komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta diharapkan dapat memecahkan masalah bagi berbagai pihak:

- a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang komitmen organisasi, motivasi kerja serta kepuasan kerja pada PT. Bina Sinar Amity.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui

kebijakan yang dapat mendukung terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan motivasi kerja sehingga tercapai kepuasan kerja.

c. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi tambahan referensi bagi civitas akademika Universitas Negeri Jakarta terutama mahasiswa. Sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.