

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, dapat mengombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Seberapa baik suatu organisasi untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber – sumber daya manusianya yang berkualitas merupakan faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas salah satu tolak ukur dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan yaitu dibutuhkannya komitmen organisasi yang baik karena komitmen organisasi sangat penting dalam stabilitasi kondisi dan situasi pada sebuah perusahaan. Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan kerasan untuk bekerja pada suatu perusahaan tersebut. Untuk itu, komitmen dalam organisasi harus senantiasa di pelihara secara maksimal karena hal tersebut dapat menjaga kelancaran aktifitas kerja di

dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien.

Namun yang sering terjadi ketika kinerja perusahaan telah berjalan dengan baik dapat rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Perilaku karyawan tersebut adalah sebuah intensi melakukan suatu pekerjaan. Seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya sebagai usahanya untuk mencapai suatu tujuan dari hasil kerja yang dilakukan yaitu memperoleh penghasilan. Akan tetapi dalam kenyataannya intensi yang dilakukan karyawan tidak selamanya berjalan baik, dimana saat berada di perusahaan seorang karyawan merasakan ketidaknyamanan, maka dalam diri karyawan timbul keinginan yang disadari untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut (Mathis dan Jackson 2006:125) ”perputaran karyawan (*turnover*) berhubungan dengan Komitmen Organisasional”.

Jumlah *turnover* (perpindahan karyawan ke perusahaan lain) yang tinggi dapat menghambat kinerja perusahaan dan juga ketidakefisienan karena timbulnya biaya dan waktu yang cukup besar untuk melakukan penempatan karyawan baru antara lain:

- a. Biaya perencanaan sumber daya manusia, seperti waktu dan fasilitas untuk proses seleksi karyawan.

- b. Biaya latihan, menyangkut waktu pengawasan departemen sumber daya manusia dan karyawan baru yang dilatih.
- c. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- d. Adanya penurunan produksi selama proses pergantian karyawan.
- e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru yang belum terbiasa dengan pekerjaannya.

Disisi lain tingkat pengunduran diri dapat bernilai positif, hal itu dapat menciptakan peluang menggantikan individu berkinerja rendah dengan seseorang yang memiliki keterampilan dan motivasi yang lebih tinggi. Namun pengunduran diri sering melibatkan hilangnya karyawan atau orang yang ingin dipertahankan, hal itu dapat menjadi faktor pengganggu, yang menghambat efektivitas organisasi.

Karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, model karakteristik pekerjaan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), Jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*).

Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja (mengerti pekerjaannya), memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Model ini mengatakan bahwa imbalan internal saat seseorang memahami (hasil pekerjaannya), seseorang secara pribadi (pengalaman akan tanggung jawab), dan seseorang telah bekerja dengan baik pada tugas yang

dikerjakannya, semakin banyak munculnya ketiga keadaan psikologis ini, semakin tinggi motivasi, kinerja, dan kepuasan seseorang karyawan, maka semakin rendah kemungkinannya serta kemungkinan untuk seseorang karyawan keluar dari organisasi.

Karakteristik pekerjaan seorang karyawan bisa dilihat dari desain pekerjaan seorang karyawan. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Selain itu kompensasi mungkin memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang karyawan dalam organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena besarnya dari kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional.

Kompensasi kesatuan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi terdapat dua komponen yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus yang diberikan kepada karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung adalah tunjangan seperti asuransi dan liburan yang diberikan kepada karyawan.

Dengan kata lain dorongan dasar bagi seorang untuk menjadi pekerja pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan keluarganya. Pekerja yang telah menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi maka ia harus mendapatkan balas jasa yang setara.

Kompensasi yang diberikan harus cukup adil, efektif, aman, memberikan insentif, diterima dan juga di setujui oleh karyawan. Kompensasi yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta produktifitas karyawan. Karyawan yang tidak merasakan kompensasi yang adil dan wajar berbagai kemungkinan negatif akan muncul, seperti kemalasan bekerja, mangkir, mogok, keluar organisasi atau pindah ke organisasi lain.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menggali permasalahan yang ada pada PT "X" Perusahaan interior, furniture dan kontraktor. PT "X" ini adalah perusahaan yang berkomitmen untuk memenuhi standar internasional kualitas dan pelayanan dalam industri interior dan furniture serta kontraktor kepada semua konsumennya.

Sebagai Perusahaan penyedia furniture dan perancangan interior PT "X" Memiliki dukungan sumberdaya manusia dan tim yang profesional yang kuat dan terlatih yang merupakan kunci dibalik setiap produk / jasa yang dihasilkan. Melalui tenaga - tenaga yang terampil dan profesional PT "X" telah mendapatkan kepercayaan dari para konsumennya. Selain itu PT "X" memiliki fasilitas pabrik yang baik dengan dukungan mesin mesin yang lengkap dan modern.

PT “X” Memiliki sumberdaya manusia yang handal dalam memproduksi produk/ jasa khususnya furniture. PT “X” memiliki tenaga kerja yang profesional dalam bidang pembuatan furniture sekitar 90 karyawan tetap yang mendukung proses produksi dalam pabrik. Para tenaga kerja ini memiliki tugas untuk merancang dan membuat benda – benda furniture mulai dari pemilihan bahan baku, persiapan, sampai produk tersebut selesai diproduksi. Para tenaga kerja ini memiliki bagian – bagian kerja dalam proses produksi, seperti bagian potong, bagian pembuatan rangka, bagian pengecatan dan bagian proses lainnya sampai sebuah produk selesai di produksi.

Para tenaga kerja dalam proses produksi ini rata – rata berpendidikan sekolah menengah atas dimana mereka hanya menggunakan keterampilannya saja dalam melakukan pekerjaannya sehingga sebagian besar dari mereka mendapatkan pendapatan standar dari Upah Minimum Regional (UMR) DKI Jakarta.

Dalam beberapa tahun jumlah tenaga kerja dalam di PT “X” ini menunjukkan angka *turnover* yang cukup tinggi, dalam kurun waktu tahun 2009 sampai dengan 2011 yaitu 36 karyawan yang telah mengundurkan diri dengan berbagai macam alasan. Hal tersebut nampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Perputaran Karyawan PT “X”
Bagian Produksi Periode Tahun 2009 – 2011

Tahun	Karyawan Keluar
2009	8
2010	12
2011	16

Sumber: PT “X”

Keadaan tersebut akan menjadi kendala sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya karena akan timbul biaya dan waktu dalam mengatasi atau *replacement* tenaga kerja yang baru. Maka dari *turnover* tenaga kerja yang ada pada PT “X” adanya masalah dalam komitmen organisasi yang diduga dipengaruhi dari karakteristik pekerjaan dalam proses produksi serta dari kompensasi yang diterima.

Berdasarkan latar belakang uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT “X”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan, kompensasi dan komitmen organisasi karyawan pada PT “X”?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan

terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X” ?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X” ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X” ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memberikan penjelasan mengenai:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang karakteristik pekerjaan, kompensasi dan komitmen organisasi karyawan pada PT “X”
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X”.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan pada PT “X”.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai karakteristik pekerjaan dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan dalam sebuah perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang mungkin berguna bagi perusahaan dalam usaha membantu memecahkan masalah yang dihadapi khususnya mengenai masalah - masalah dalam peningkatan komitmen organisasi karyawan yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan kompensasi.

Bagi masyarakat , terutama di lingkungan perguruan tinggi. Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan dan wawasan pembaca serta dapat menjadi referensi yang dapat membantu dalam penelitian selanjutnya.