

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di semua sektor semakin bertambah pesat, dimana suatu perusahaan dituntut untuk tanggap dalam melakukan perubahan karena persaingan antar perusahaan semakin ketat. Menyadari hal itu, perusahaan harus meningkatkan strategi dan kebijakan manajemennya khususnya pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mengatur bagaimana sebuah hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dapat digunakan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai penggerak utama seluruh kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan ataupun organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Untuk memajukan perusahaan dibutuhkan karyawan yang sepenuhnya mempunyai sikap loyalitas serta mampu berkomitmen dengan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara ke perusahaan masalah kepuasan kerja memang menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan tidak

berkomitmen dengan perusahaan. Masalah kepuasan kerja pada umumnya terjadi karena karyawan merasa mendapat ketidakadilan oleh perusahaan, seperti halnya pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh karyawan, sementara itu karyawan berharap mendapatkan kompensasi untuk menambah pendapatannya.

Rendahnya kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan PT. Pachira Distrinusa. Pada survey dan wawancara yang peneliti lakukan, karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Salah satu indikator kepuasan kerja pada karyawan dapat dilihat pada kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini, perusahaan memberikan insentif yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menjalani lembur di bagian produksi. Hal tersebut menyebabkan karyawan di bagian produksi memiliki kepuasan kerja yang rendah.

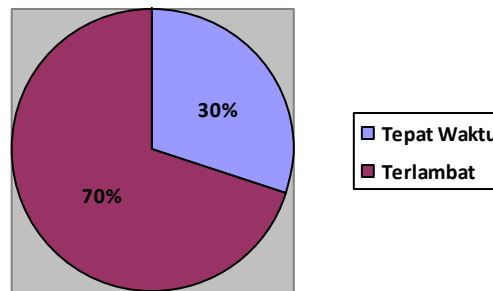
Jadi, kepuasan kerja akan meningkat apabila karyawan diberikan gaji sesuai UMP serta pemberian insentif berupa gaji tambahan. Dengan demikian kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat apabila perusahaan menerapkan kebijakan tersebut

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Faktor tersebut adalah komunikasi yang tidak efektif, disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi yang tidak efektif terlihat pada sikap yang tidak terbuka yang dicerminkan pada sikap karyawan yang tidak jujur kepada atasan. Pada kenyataannya bawahan tidak jujur kepada atasannya mengenai jumlah *output* yang gagal dalam proses produksi, hal ini terkesan karyawan menutupi kesalahannya. Komunikasi yang efektif akan berlangsung dengan baik apabila antara bawahan dengan atasan sama-sama terbuka dengan hal apapun tentang pekerjaan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Sikap disiplin seorang karyawan sangat dibutuhkan di dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan program dari organisasi dalam usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun faktanya banyak karyawan yang kurang memiliki sikap dan kesadaran dalam hal disiplin kerja dimana karyawan sering datang terlambat melebihi waktu masuk jam kerjanya yakni pukul 09.00 WIB, kenyataannya masih banyak karyawan yang tiba diperusahaan lebih dari jam masuk kerjanya. Perusahaan memberikan toleransi keterlambatan 15 menit dan apabila lebih dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan karyawan akan mendapat potongan gaji sebesar Rp. 10.000.

Berdasarkan survey bahwa tingkat kehadiran karyawan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan. Berikut ini tabel tingkat kehadiran karyawan PT. Pachira Distrinusa di Jakarta.

Gambar I.1**Laporan Kehadiran Karyawan Bulan April 2015**

Data pada tabel I.1 diatas, menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan PT. Pachira Distrinusa. Dapat dilihat sebanyak 70% karyawan yang terlambat masuk kantor dan hanya 30% karyawan yang datang tepat waktu selama bulan Januari 2015. Karyawan kurang memiliki dorongan untuk datang tepat waktu saat bekerja, maka dalam melakukan pekerjaannya menjadi tidak optimal.

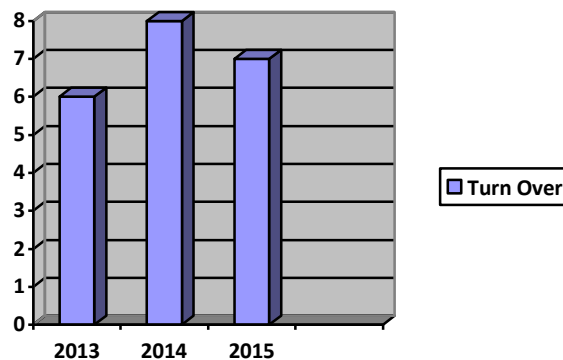
Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja yang rendah. Keterlibatan kerja dapat terlihat dari sikap partisipasi aktif dalam bekerja dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, keterlibatan kerja pada karyawan di perusahaan tersebut sangat bervariasi. Terdapat karyawan yang aktif berpartisipasi dalam bekerja tanpa adanya tekanan dari atasan atau atas kesadaran sendiri, dan terdapat pula karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dengan menunggu instruksi dari atasan. Sikap ini jelas sekali menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mengerti dan memahami pentingnya keterlibatan kerja pada sebuah pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rendahnya motivasi kerja karyawan. Dimana karyawan yang memiliki motivasi lebih akan

merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Tetapi karyawan yang tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi maka pekerjaannya menjadi tidak maksimal, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri.

Tugas seorang pemimpin yang memberikan motivasi kepada para karyawannya, tidaklah membuat semua karyawan menjadi termotivasi. Kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak termotivasi, mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga pekerjaannya menjadi kurang maksimal dan karyawan tersebut menjadi kurang puas dengan hasil pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Sesungguhnya untuk mendapatkan kepuasan kerja, karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi, karyawan memiliki sikap dalam dirinya sebagai tekad untuk melakukan suatu kewajiban yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Berdasarkan survey dan wawancara bahwa komitmen organisasi pada karyawan di PT. Pachira Distrinusa terbilang rendah, karena masih banyak karyawan yang *turn over*. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan untuk tetap loyal dengan perusahaan. Berikut ini data *turn over* di PT. Pachira Distrinusa.



Berdasarkan tabel diatas bahwa pada tahun 2013 terdapat 6 karyawan yang melakukan *turn over*, tahun 2014 terdapat 8 karyawan namun pada tahun 2015 belum di rekapitulasi hingga akhir tahun sehingga di peroleh data *turn over* lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya. Penyebab karyawan melakukan *turn over* tidak adanya jenjang karir di perusahaan, dalam hal ini merasa tidak terjamin karirnya di perusahaan tersebut sehingga menyebabkan karyawan merasa bosan berada dalam situasi dimana tidak ada perubahan karir maupun jabatan di perusahaan tersebut. Penyebab kedua terjadi *turn over* adalah faktor kompensasi yang tidak sesuai penerapannya oleh perusahaan, hal ini menyebabkan adanya perasaan tidak adil pada diri karyawan.

Faktor terakhir adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sarana pendukung peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik meliputi ventilasi atau kondisi udara, penerangan, peralatan kerja dan tata ruang kerja. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dengan pimpinan. Pentingnya lingkungan kerja harus benar-

benar diperhatikan oleh pimpinan, karena karyawan mempunyai hak untuk memperoleh lingkungan kerja yang menunjang.

Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan, karena kepuasan kerja pada karyawan dapat menurun apabila lingkungannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar PT Pachira masih kurang memadai dan kurang mendukung. Berdasarkan survey dan wawancara, terlihat bahwa temperatur atau suhu yang kurang baik, dimana suhu pada bagian produksi terasa panas karena ruangan bagian produksi sangat besar namun pendingin udara yang tersedia sangat minim sehingga membuat karyawan bekeringat yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan adanya kebisingan pada mesin yang akan berdampak buruk bagi konsentrasi karyawan sehingga menghambat karyawan dalam bekerja.

PT Pachira Distrinusa merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perdagangan dan industri. Perusahaan ini mengelola banyak bahan makanan dan minuman diantaranya ekstrak cabe merah asli, pemanis buatan, pengawet makanan, konsentrat protein kedele cair, konsentrat asam jawa, konsentrat ekstrak kopi, konsentrat daun teh.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pachira Distrinusa di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Komunikasi yang tidak efektif
2. Disiplin kerja karyawan yang rendah
3. Minimnya motivasi karyawan
4. Keterlibatan kerja pada karyawan rendah.
5. Rendahnya tingkat komitmen organisasi pada karyawan
6. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi waktu dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Pachira Distrinusa di Jakarta”. Lingkungan kerja dibatasi pada Lingkungan Kerja Fisik.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan yang luas serta pengetahuan peneliti mengenai masalah komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan memberikan informasi mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pada PT Pachira Distrinusa.

3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi yang dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.