

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Setiap perusahaan menghendaki semua kegiatan yang dilakukan karyawannya mempunyai hasil yang baik atau optimal. 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 yaitu bagaimana mengoptimalkan karyawan tersebut agar bekerja dengan semangat disertai dengan kemampuan yang maksimal, sehingga pimpinan dituntut untuk lebih peka terhadap aktifitas kerja karyawan maupun

kejadian-kejadian yang terjadi setiap hari dikantor. 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.

Kepuasan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan merupakan suasana perusahaan yang dialami karyawan dan sarana pendukung yang menunjang pelaksanaan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Seseorang bisa konsentrasi melaksanakan tugasnya jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik, tetapi tidak sedikit karyawan yang merasa terganggu dengan lingkungan kerja, misalnya penerangan yang kurang baik, udara yang jelek dan lembab, ventilasi yang kurang baik sehingga mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya¹.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Karyawan akan merasa puas jika budaya organisasi yang ada pada perusahaan di mana ia bekerja dapat mewarnai perilaku yang baik sehingga akan menciptakan kondisi yang teratur dan menjadikan tujuan perusahaan akan cepat tercapai, tetapi banyak perusahaan yang tidak memperhatikan

¹ Nirva. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 15, No. 4 Juli 2009

budaya organisasi tersebut misalnya masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan, baik disiplin, melanggar norma dan sebagainya. Akibatnya kepuasan kerja karyawan menurun².

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi setiap individu dalam melakukan kegiatannya. Komunikasi yang baik diantara karyawan didalam organisasi, akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dapat dengan mudah menangkap isi pesan yang terkandung didalamnya saat menerima pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Karyawan yang dapat mengerjakan tugasnya dengan baik maka akan memperoleh kepuasan kerja.

Namun kenyataannya, masih banyak ditemukan komunikasi yang tidak efektif terjadi didalam perusahaan. Komunikasi yang tidak efektif ini seringkali membuat karyawan mengalami kesulitan untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Karyawan sering salah dalam menangkap dan memahami isi pesan yang diterima dari pekerjaannya sehingga membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal³.

Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan karena pimpinanlah yang akan dijadikan panutan dan pembuat strategi

² Tika . *MSDM Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan*. <http://www.tomsproduction.com/2009/06/msdm-pengaruh-budaya-organisasi-dan.html>, diakses pada 17 September 2011

³ Bertha Sri Eko M, *Efektifitas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja dalam Organisasi*. http://www.unimedia.ac.id/page_ diakses 17 September 2011

dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pimpinan memiliki cara khusus untuk mempengaruhi karyawan dalam bekerja yang sesuai dengan kehendaknya yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Dalam memimpin organisasi, seorang pimpinan juga perlu memperhatikan situasi dan kondisi karyawan. Selain itu, seorang pemimpin harus pula dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya. Sehingga karyawan dapat berinteraksi dengan pimpinan tanpa ada rasa takut.

Namun pada kenyataannya, masih banyak ditemukan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dalam memimpin bawahan seperti pemimpin yang otoriter dan tidak kooperatif. Pimpinan seperti itu sering memaksakan keinginannya kepada bawahan, selalu mengekang kebebasan karyawan, tidak mau menerima masukan, tidak peduli dengan karyawannya dan cenderung memerintah⁴. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak baik dengan bawahannya saat bekerja. Sehingga membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja dan mengurangi kepuasan kerja.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menyebabkan seseorang mampu melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja dapat tercapai.

⁴ Ratih Putri Pratiwi. Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Aspek Pekerjaan. <http://artikelsdm.blogspot.com/2009/08/peran-gaya-kepemimpinan-dalam-aspek-pekerjaan.html>, diakses pada 12 November 2011

Namun demikian, masih banyak karyawan yang tidak dapat memotivasi dirinya dalam mengerjakan tugas, misalnya karyawan yang malas dalam mengerjakan tugas sehingga tugasnya terbengkalai. Akibatnya pelaksanaan tugas terganggu dan akan menyebabkan kepuasan kerja menurun⁵.

Tetapi sesungguhnya untuk mendapatkan kepuasan kerja, karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi maka karyawan memiliki sikap dalam diri karyawan sebagai tekadnya untuk melakukan sesuatu yang telah menjadi kewajiban yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, maka seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang menjadi kewajiban dan dilakukan dengan sungguh-sungguh. Hal ini berdampak pada hasil yang maksimal. Dengan begitu maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Namun jika melihat keadaan sekarang ini karyawan banyak yang kurang berkomitmen atau tidak memiliki komitmen organisasi. Mereka melakukan pekerjaannya tidak dengan sungguh-sungguh dan hasilnya tidak maksimal. Sehingga mereka sulit mendapatkan kepuasan kerja atau tidak tercapainya kepuasan kerja pada karyawan⁶.

⁵ Sudjatmiko. Menciptakan Kepuasan Bagi Eksekutif <http://www.andriewongso.com/artikel/artikel-tetap/641/Eksekutif/>, diakses pada 12 November 2011

⁶ Puspitasari. Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. <http://www.akuntansiku.com/2009/08/komitmen-terhadap-kepuasan-kerja-auditor/>, diakses tanggal 18 September 2011

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang telah dipaparkan di atas, yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi, peneliti tertarik untuk meneliti salah satu faktor penting dalam pemaparan tersebut, yaitu faktor komitmen organisasi pada PT. Fantasia Pratama Mandiri.

Pada dasarnya setiap perusahaan/organisasi memerlukan seorang karyawan yang komit terhadap perusahaan/organisasi tersebut, tidak beda halnya dengan PT. Fantasia Pratama Mandiri salah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa hiburan. Komitmen terhadap perusahaan/organisasi sangatlah penting karena dengan karyawan yang komitmen terhadap perusahaan/organisasi maka akan mendapatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika karyawan tersebut tidak berkomitmen terhadap perusahaan/organisasi maka mereka sulit untuk mendapatkan kepuasan kerja, hal ini tentunya akan menghambat perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh hal-hal, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang tidak baik
2. Budaya organisasi yang kurang baik
3. Komunikasi tidak efektif

4. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif
5. Rendahnya motivasi kerja karyawan
6. Rendahnya komitmen terhadap organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi berbagai penelitian yang luas dan kompleks. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada masalah: “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Peneliti

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

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Fantasia Pratama Mandiri mengenai kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

3. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan pengetahuan bagi mahasiswa serta tambahan bahan referensi perbendaharaan kepustakaan mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.