

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

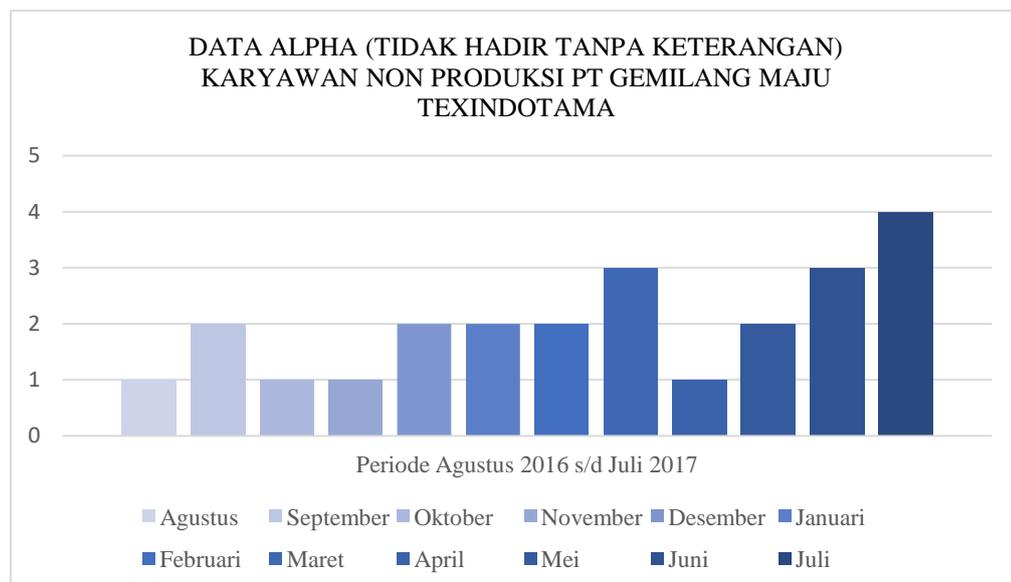
Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah salah satu hal yang menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah dengan cara meningkatkan komitmen organisasional sumber daya itu sendiri. Kondisi dimana tingkat komitmen organisasi karyawan tinggi, merupakan kondisi ideal yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Pratama (2016) karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan melibatkan diri secara aktif demi kemajuan perusahaan, dan menerima tujuan dan nilai-nilai yang ada didalam perusahaan.

PT. "G" adalah perusahaan yang bergerak dalam industri tekstil yang berlokasi di Tangerang ini memiliki 407 karyawan yang terdiri dari 298 karyawan produksi, 98 karyawan non-produksi dan 11 pejabat struktural. Peneliti melakukan wawancara pada beberapa karyawan non-produksi PT. "G" dan memiliki data temuan berupa informasi yang menunjukkan adanya masalah dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan informasi yang peneliti terima dari bagian HRD perusahaan, secara dominan karyawan non-produksi memiliki permasalahan terkait komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah karyawan yang mangkir (ketidakhadiran) selama satu tahun terakhir. Menurut Rehmann (2013),

komitmen organisasional juga ditentukan oleh rendahnya tingkat absen dan *turnover*.

Pada gambar I.1 menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan yang jelas terhitung sejak bulan Agustus 2016 sebanyak 1 karyawan yang alpha sampai bulan Juli 2017 sebanyak 4 karyawan yang alpha. Dalam satu tahun terakhir, jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan berjumlah 24 orang dari total keseluruhan karyawan non-produksi yang berjumlah 98 orang.



Gambar I.1 Data Alpha (tidak hadir tanpa keterangan) Karyawan Non-produksi PT. “G” 2016-2017

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Selain tingginya tingkat mangkir karyawan, tidak jarang juga karyawan yang keluar ruangan meninggalkan pekerjaannya dengan alasan izin pergi ke toilet kepada pengawasnya. Fenomena seperti ini sering terjadi dan dianggap sebagai hal yang biasa oleh para karyawan. Hal ini dapat menunjukkan adanya indikasi rendahnya komitmen organisasi karyawan yang ada pada PT. “G”.

Selain data tentang informasi diatas. peneliti menemukan beberapa hal yang diduga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat komitmen organisasi para karyawan PT. "G". Faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. "G" adalah kompensasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang diduga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. "G" secara dominan. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen seorang karyawan dalam organisasi. Peneliti menemukan bahwa banyak karyawan non-produksi yang mengeluhkan kompensasi yang diberikan oleh PT. "G" kepada karyawannya masih jauh dari harapan.

Hasil wawancara serta penyebaran kuesioner secara acak yang peneliti lakukan kepada karyawan PT. "G" menyebutkan bahwa kompensasi finansial berupa gaji pokok yang diterima oleh karyawan PT. "G" rata-rata sama dengan atau masih dibawah standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk Kota Tangerang.

Berdasarkan ketetapan Gubernur Banten yang diterbitkan melalui SK Gubernur Banten No. 561/Kep. 553-Huk/2016 tentang besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2017 untuk Kota Tangerang sebesar Rp 3.295.075,88. Perbandingannya terlihat jelas jika dibandingkan dengan gaji seorang karyawan di bagian kebersihan sebesar Rp 3.075.000 per bulannya.

Selain kompensasi, faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Banyak karyawan yang memiliki keluhan terhadap sistem promosi kenaikan jabatan yang dimiliki oleh perusahaan. Peneliti

melakukan wawancara kepada beberapa karyawan non-produksi PT. “G”. Menurut penuturan karyawan tersebut, karyawan pada PT. “G” tidak memiliki peluang promosi yang cukup terbuka. Hal ini dikarenakan peluang promosi hanya terbuka bagi para karyawan memiliki kedekatan dengan atasan. Selain itu, penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan secara transparan, sehingga penilaian kinerja karyawan tidak menjadi acuan untuk terbukanya peluang promosi bagi karyawan PT. “G”.

Peluang promosi bagi para karyawan cenderung tidak transparan. Berdasarkan penjelasan salah seorang karyawan yang bekerja di bagian pergudangan yang baru dipromosikan setelah 6 tahun bekerja di PT. “G”. Hal tersebut dapat mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan non-produksi di PT. “G”. Informasi yang disajikan oleh peneliti sesuai menurut pendapat yang disampaikan oleh Prabowo (2016), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan antara lain kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Non-produksi PT. “G”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. “G” antara lain:

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan non-produksi pada PT. “G”.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat 2 buah manfaat dalam penelitian yaitu:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya menambah kajian teoritis mahasiswa dari kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi PT. “G” guna memperbaiki kondisi sistem kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi PT. “G” guna memperbaiki kondisi komitmen organisasional karyawan.