

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman yang semakin berkembang ini, semakin banyak perusahaan-perusahaan yang didirikan. Baik dalam jasa, industri, maupun dagang. Di dalam perusahaan, manusia sebagai SDM memegang peranan penting karena merupakan tenaga kerja yang memberikan sumbangan tenaga maupun pikiran-pikirannya kepada perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian, tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya.

Menurut Nawawi (2014), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset dalam organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya atau bersifat kuantitatif, dan SDM merupakan potensi menggerakkan organisasi. Sedangkan menurut ahli lainnya, Sutrisno (2014), menyebutkan sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Selain itu, Hasibuan (2003) menyebutkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Dimana perilaku dan karakter ditentukan oleh faktor keturunan dan juga lingkungan, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau *man power* dimiliki oleh setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikiran dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya, kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik. Sumber daya manusia atau *human resources* merupakan unsur utama dalam berbagai kegiatan di masyarakat. Meskipun ada peralatan yang cukup canggih dan handal, tanpa peran aktif SDM, semuanya akan sia-sia saja. Daya pikir merupakan kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intellegence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quality* (EQ).

Dengan demikian, dapat dilihat pentingnya peran karyawan (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai berdasarkan tinggi rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi nya komitmen organisasi maka akan membawa dampak yang signifikan terhadap kelangsungan perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2007) yaitu sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan, menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasional sebagai keadaan psikologi yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang diidentifikasi ke dalam tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuous commitment* dan *normative commitment*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau juga bisa diartikan sebagai sebuah keinginan untuk memelihara dan keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Sayangnya, di masa ini masih banyak karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah. Hal ini bukan hanya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, tetapi juga membawa kerugian bagi karyawan tersebut karena harus beradaptasi lagi di organisasi baru.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap organisasinya antara lain disebabkan oleh kurang mampunya organisasi tersebut dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Rendahnya komitmen organisasi karyawan akan menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti: kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja (*turn over*), tingkat absensi tinggi, dan sebagainya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Leomas Anugerah Bersaudara yang bekerja di bidang kelapa sawit, dapat dilihat bahwa adanya upaya perusahaan untuk menjaga kenyamanan karyawan, dengan memberikan perlengkapan *safety* yang layak pakai dan jika rusak akan segera diganti. Selain itu perusahaan juga

sering memberikan penghargaan bagi karyawan yang berhasil menaikkan omset produksi. Perusahaan juga menanggung BPJS Kesehatan setiap karyawan. Sayangnya, dalam ketersediaan peralatan kerja masih kurang. Seringkali ketika *shaft screw* patah, karyawan harus menghabiskan waktu yang cukup lama untuk mengeluarkan *bearing* yang masih tersangkut dengan *shaft screw* yang patah, sebelum menggantikannya dengan *shaft screw* yang baru. Hal ini sebenarnya akan sangat dipermudah jika perusahaan menyediakan mesin *hydraulic press*. Karena hal tersebut karyawan seringkali protes, tetapi pekerjaan tetap terselesaikan dengan baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cantari, A. A., Fuad, N. dan Santoso, H. (2016) pada guru mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan komitmen organisasi. Ditinjau dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap penghasilan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan serta kepuasan akan supervisi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di sekolah. Apabila seorang guru sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kestabilan komitmen organisasi yang ditinjau dari indikator loyalitas, kontribusi, kesamaan tujuan serta tanggungjawab akan relatif stabil dan akan meningkat.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ramadhani dan Khoirunnisa (2018) terhadap polisi wanita mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi daritempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Adapun penelitian dari Mabasa, F. D., Mabasa, E. L., dan Netshidzivhani, M. V. (2016) terhadap anggota staf akademik di lembaga pendidikan terpilih menjelaskan bahwa “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif serta komitmen *continuance*. Akan tetapi, hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen normative tidak konsisten dengan literatur yang ada. Namun, alasan atas kurangnya konsistensi ini dapat disebabkan oleh berbagai keterbatasan dari studi ini.

Hasil penelitian juga membuktikan adanya perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja staf akademik pria dengan wanita. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasi karyawan jika ditinjau dari segi umur. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. LEOMAS ANUGERAH BERSAUDARA MEDAN”**. Dengan hipotesis “Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi”

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara di kota Medan.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai masukan untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan dengan baik.