

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Pada abad kedua puluh satu ini manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya usaha di bidang bisnis atau organisasi. Tuntutan zaman membuat dunia bisnis khususnya semakin hari semakin berlomba – lomba untuk memberikan yang terbaik. Karyawan telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu meningkatkan bisnis di Indonesia seperti saat ini adalah pengaturan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Menurut As'ad (dalam Susilo, 2008) mengatakan bahwa sebaik - baiknya rencana dan sempurnanya pengawasan yang dibuat guna mengembangkan organisasi bila pekerjanya tidak menjalankan tugas dengan baik dan minat yang kuat serta gembira maka suatu organisasi tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor sumber daya manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, secanggih apapun teknologi atau peralatan yang organisasi punya akan sia – sia.

Komitmen organisasi (McMahon, 2007, h.2) telah didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi, sehingga mengurangi kejadian omset, dan sebagai pola pikir yang mengambil bentuk yang berbeda dan mengikat individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan target tertentu. Setiap karyawan berpikiran sama bahwa dengan bekerja seorang karyawan akan terpenuhi keinginannya. Karyawan akan puas jika perusahaan di

mana tempat mereka bekerja juga memperhatikan karyawannya. Melihat hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Marliani, 2015, h. 243). Kepuasan kerja menurut Schultz (dalam Wijono, 2014, h. 124) adalah kepuasan kerja merupakan rangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya. Penjelasan kepuasan kerja juga dipertegas oleh Wagner III & Hollenbeck (dalam Wijono, 2014, h. 119) bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Wijono, 2014, h. 123) adalah pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keyakinan dari tiap – tiap individu. Kepuasan kerja akan memberikan manfaat seperti menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan, meningkatkan gairah, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, mengurangi turn-over, menimbulkan kematangan psikologis, dan yang terpenting adalah menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan sangat berkaitan dengan produktivitas dari karyawan itu sendiri. *Feedback* yang diterima oleh karyawan (umpan balik) akan timbul perasaan puas yang akan ada kaitannya dengan komitmen terhadap organisasi.

Komitmen yang menurun bisa dilihat dari hasil kerja yang tidak tepat waktu juga kurang disiplin. Peneliti melakukan wawancara kepada atasan dan beberapa karyawan di perusahaan ini. PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak adalah sebuah perusahaan industri pengolahan kayu (*Manufacture Plywood dan Woodworking*). PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak, Demak merupakan perusahaan yang berkembang dan memperkerjakan ribuan karyawan.

Hasil wawancara dengan subjek pertama menjelaskan bahwa ditemukan permasalahan yang ada di perusahaan yaitu permasalahan pada absensi karyawan. Banyak karyawan yang datang terlambat padahal absensi dihitung dengan *finger print* di mana jika terlambat akan diketahui dari hasil komputer. Selain itu juga ada karyawan yang performa kinerjanya rendah, terbukti dengan

hasil pekerjaan yang dilaporkan sering terlambat atau bahkan belum dibuat seperti absensi atau total gaji karyawan yang harus dilaporkan ke bagian keuangan.

Wawancara selanjutnya dengan subjek kedua yang mengatakan adanya faktor sosial yaitu faktor dengan teman satu divisi yang merasa memiliki saingan dan memiliki keinginan untuk menonjol dari rekan satu divisi sehingga membuat satu divisi tidak nyaman dan tentram. Ada pula faktor keinginan untuk lebih maju, seperti kesempatan promosi pun disana juga kurang terbuka lebar karena dari pihak atasan sendiri kurang memonitori prestasi dari setiap karyawan. Wawancara dengan subjek ketiga yaitu adanya beban dengan karyawan yang keluar dari perusahaan sehingga hasil pekerjaan tidak optimal.

Gejala – gejala tersebut semakin menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian dari Wahyudi dan Sudibya (2016, h. 894) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan keterlibatan kepuasan kerja memberikan dampak terhadap komitmen organisasi di hotel Natya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Tobing (2009, h. 36) yang dilakukan kepada karyawan perkebunan adanya kepuasan kerja memberikan dampak terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak?

B. Tujuan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan ingin mengetahui secara empirik mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan ilmu di bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang keterkaitan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan pada permasalahan yang diteliti yaitu kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

