

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Akhir-akhir ini dinamika kerja di organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (work teams). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (work teams). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim. Kesulitan bekerja dalam tim terutama dialami oleh banyak karyawan di negara-negara Barat, karena budaya nasional mereka yang sangat individualistik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan system penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja (Anoraga, 1992).

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yuwono, 2005).

Menurut Hodge & Anthony (1988) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Hasil penelitian Angel & Perry (1981) serta Batemen & Stresser (1984) menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga (Yuwono, 2005).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl (1992: 129) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperoleh kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yunono, 2007).

Menurut Hodge & Anthony (1988) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan tanggungjawabnya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Hasil penelitian Angel & Potts (1981) serta Bateman & Stasser (1984) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga (Yunono, 2007).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl (1992: 129) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada

evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Menurut Strauss & Sayles (dalam As'ad 1991) kepuasan kerja penting untuk mengaktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya akan menjadi stress.

Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Imbalan atau gaji yang memuaskan bagi karyawan juga akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi. Adanya kesempatan untuk promosi bagi karyawan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan merasa lebih nyaman berada dalam organisasi. Dukungan dan perhatian dari atasan kepada karyawannya membuat karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaannya dalam organisasi. Selain itu juga rekan kerja yang saling mendukung akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga menimbulkan komitmen organisasi dalam diri karyawannya. Disamping itu rekan kerja yang mendukung, kelengkapan fasilitas di dunia kerja akan mendukung kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Azuar Juliandi mengenai beberapa faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil

penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisi dan imbalan terhadap komitmen organisasi. dalam analisis regresi parsial menunjukkan bahwa kondisi kerja dan supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan rekan kerja dan imbalan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaji (upah) merupakan predictor terbesar yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Pada perusahaan dalam negeri, dalam hal pemberian gaji (upah), jaminan kesehatan, tunjangan dan sebagainya tampaknya sudah layak harus diberikan oleh perusahaan agar pekerja mencapai kepuasan dan kesejahteraan hidupnya.

Berdasarkan hal itu peneliti ingin mengkaji lebih mendalam mengenai kepuasan kerja pada salah satu perusahaan yang besar di Indonesia yang mempunyai kontribusi, peranan yang penting terutama dalam transportasi masyarakat Indonesia.

Terlepas dari permasalahan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan apakah perusahaan tersebut sudah memberikan seperti, tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya, ini merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana segala kebutuhan karyawan harus dipenuhi agar

karyawan bisa terus bekerja dan mungkin memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Oleh karena itu peneliti sangat tertarik meneliti pada bagian ini lebih dalam dan bagaimana gambaran atau deskripsi karyawan dalam masalah kepuasan kerja karyawan Fortuna Motorindo. Tujuan penelitian ini ingin memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai kepuasan kerja karyawan Fortuna Motorindo.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul *HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA*.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Fortuna Motorindo.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan Fortuna MotorIndo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain:

### **1. Manfaat teoritis**

Manfaat teoritis antara lain:

- 1) Sebagai bahan kajian yang dapat diperbincangkan secara teoritis dalam forum-forum ilmiah di kampus.
- 2) Dapat memberikan informasi untuk memperbanyak dan memperdalam penelitian lanjut yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Untuk meneliti dan mengetahui secara metodologis dan empiris tentang ada tidaknya pengaruh atau hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
- 4) Hasil dari penelitian tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan organisasi terkait untuk melakukan perbaikan dalam organisasinya.

### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi individu, penelitian ini dijadikan sebagai media dalam mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai komitmen terhadap dunia organisasi.



- b. Bagi pihak perusahaan, penelitian mengenai komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat memperbaiki kinerja para karyawan. Selain itu, penelitian ini sebagai masukan bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi kepuasan kerja.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Secara sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bagian yaitu:

Bagian pendahuluan, kajian teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dan saran.

**BAB I : PENDAHULUAN.** Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang merupakan paparan dari realita di lapangan, yang berisi mengenai hal-hal kajian pendahuluan sebagai acuan dalam melaksanakan penelilannya juga terdapat tian. Kemudian di rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II : KAJIAN PUSTAKA.** Pada bab ini menjelaskan tentang landasan pustaka yang berisikan teori tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja, relevansi dengan penelitian terdahulu, serta kerangka teori dan hipotesis. Tujuan pustaka dimaksudkan sebagai landasan dalam

membuat kerangka berpikir terhadap fokus penelitian dan untuk menjelaskan sejauh mana variable-variabel yang diajukan berhubungan dengan variable yang diteliti.

**BAB III : METODE PENELITIAN.** Pada bab ini berisikan tentang rancangan penelitian, subjek penelitian yang membahas deskriptif penentuan subjek penelitian, instrument pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.** Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang hasil penelitian yang berisikan persiapan dan pelaksanaan penelitian serta deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan tentang hasil yang diperoleh.

**BAB V : PENUTUP.** Pada bab ini merupakan terakhir dalam penulisan skripsi yang nantinya akan memuat kesimpulan dan saran.