

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan teknologi dan perekonomian yang semakin pesat, telah mendorong munculnya berbagai macam perusahaan-perusahaan baru. Sehingga persaingan yang terjadi semakin tajam, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya dan peluang yang dimiliki secara optimal. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensi semua komponen perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat tercapai, namun hal tersebut tidaklah mudah perlu pemahaman yang baik tentang perusahaan dan perlu ada strategi yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan bisa terpakai sesuai kebutuhan.

Secara umum sumber daya manusia yang membuat, mengatur dan mengelola keseluruhan faktor pembangunan yang ada. Tanpa manusia faktor-faktor itu hanyalah benda mati yang tidak akan memberi hasil guna. Pengembangan karyawan juga perlu disertai dengan peningkatan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil-hasil yang terpenuhi atau sesuai dengan harapan (Luthans, 2011). Persoalan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana menciptakan dan mengelola karyawan di suatu perusahaan agar

mampu menciptakan kepuasan kerja dari karyawannya. Dalam memperoleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal, perusahaan tentunya memiliki tugas penting untuk melakukan pengembangan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat membantu untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktifitas kerja (Hamermesh, 2001).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yakni faktor *Mentally Challenging Work, Equitable Reward, Supportive Working Conditions dan Supportive Colleagues* (Robbins, 2003). Kepuasan kerja ternyata dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, apabila karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan lebih mungkin mendapatkan kepuasan lebih besar, sebaliknya yang tidak atau kurang berkomitmen biasanya akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan tingkat keluar masuk karyawan (Mathis dan Jackson, 2001).

Iklm (*climate*) selalu dilihat sebagai *descriptive concept* yang bertujuan pada lingkungan, tapi di lain pihak iklim di gunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja. Iklim organisasi adalah suatu sistem yang terpengaruh oleh lingkungan internal maupun external, iklim organisasi yang baik diciptakan dari persepsi seorang karyawan tentang organisasi mereka dan lingkungan kerja (Robbins, 2013). Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang di alami oleh seorang karyawan misalnya sarana prasarana yang di berikan oleh organisasi.

Iklim organisasi sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan merasa sarana dan prasaran sudah sangat baik maka akan menunjang kerja karyawan menjadi baik dan lebih kreatif dengan kata lain kepuasan kerja karyawan telah tercapai, tetapi jika sebaliknya yang terjadi maka akan terjadi rasa bosan yang mengakibatkan penurunan performa kerja karyawan tersebut, adapun hal lain yang dapat menimbulkan buruknya kepuasan kerja karyawan.

Dalam hasil *Annual Job Satisfaction Survey* menunjukkan hasil bahwa level tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar pada seputar gaji, bonus dan hubungan antara pembayaran karyawan dengan hasil kerjanya (Weldon, 1999), maka dari itu kompensasi yang di berikan perusahaan berperan andil dalam hal kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya.

Kompensasi dapat di gunakan sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan, penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit dan perlu mempertimbangkan dari berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun karyawan tersebut, bagi organisasi kompensasi merupakan biaya yang relatif cukup besar.

Kepuasan karyawan terhadap tingkat kompensasi di dasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima, karyawan cenderung merasa puas apabila kompensasi yang mereka terima sebanding dengan apa yang karyawan tersebut kerjakan. Dari

penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa kompensasi termasuk pengaruh terbesar bagi kepuasan karyawan.

CV. Kayu Teak adalah perusahaan mebel yang kegiatan utamanya adalah bisnis pada garden furniture dan triplek dengan distribusi ekspor ke negara China, Turki, Republik Ceko, Amerika, Kroasia dan Jerman dengan produk barecode dan furniture, dengan kantor utama berada desa bangsri kecamatan bangsri, walaupun perusahaan masih berstatus CV tetapi produk dan jangkuan nya adalah pangsa negara besar.

CV. Kayu Teak mempunyai tim lebih dari 50 pengrajin untuk memproduksi triplek dan barang furniture yang memiliki kualitas baik, kemungkinan jumlah karyawan akan bertambah banyak dengan adanya loker yang tertera pada gerbang perusahaan karena semakin meningkatnya produksi dalam perusahaan tersebut

Berdasarkan hasil studi observasi yang peneliti lakukan terdapat permasalahan kepuasan karyawan pada CV. Kayu Teak, hasil dari observasi yang dilakukan terdapat hasil 57% atau 20 karyawan menyatakan adanya perilaku ketidakpuasan dari 35 karyawan, dengan ciri-ciri sama dengan teori Robbins (2015) menyatakan perilaku ketikpuasan dapat dilihat dari kinerja, perilaku kewarganaan organisasi, kepuasan pelanggan, absen, perputaran pekerja dan penyimpangan ditempat kerja, dari 20 karyawan paling banyak dilakukan adalah absen, penyimpangan ditempat kerja dan perputaran pekerja

Adanya hasil dari observasi menyatakan tingginya ketidakpuasan dari pada kepuasan di perusahaan tersebut sebuah masalah dan merupakan suatu hal unik dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan membahas tentang komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kayu Teak.

1.3. Rumusan Masalah

Adanya tingkat ketidakpuasan diatas jumlah kepuasan karyawan di CV. Kayu Teak, yang tertera pada latar belakang mengindikasi adanya masalah dengan kepuasan kerja dengan dasar adanya beragam hasil observasi yang peneliti lakukan. (Robbins 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif.

Perasaan positif tentang pekerjaan akan memicu karyawan tetap bertahan, karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan lebih mungkin mendapatkan kepuasan lebih besar, sebaliknya yang tidak atau kurang berkomitmen biasanya akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan tingkat keluar masuk karyawan (Mathis dan Jackson,

2001). Persepsi yang baik juga akan menimbulkan iklim organisasi yang baik (Robbins, 2013).

Persepsi tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar pada seputar gaji, bonus dan hubungan antara pembayaran karyawan dengan hasil kerjanya (Weldon, 1999). Maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah arah satu sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian selesai dilaksanakan. Adapun tujuan penulisan skripsi ini dengan judul pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Kayu teak adalah:

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial?
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan?

1.5. Manfaat Penelitian

Setiap orang yang melakukan kegiatan pasti ada tujuan tertentu, sehingga Kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat bukan hanya untuk diri kita

sendiri melainkan untuk pihak lain juga. Berikut ini manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi kalangan akademik hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi CV Kayu Teak

Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan yang dapat di gunakan oleh CV Kayu Teak, sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi manajer CV tersebut untuk menanggulangi masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawannya.

- b. Bagi penulis

Sebagai sarana latihan untuk mengaplikasikan, menerapkan teori-teori atau ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan sebenarnya yang ada dilapangan.

- c. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematika kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan sara