

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam memasuki persaingan era globalisasi pada masa pandemi saat ini, banyak perusahaan dituntut melakukan perubahan dalam bidang ekonomi. Untuk menghadapi kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan tertentu, terutama pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan. Pengelolaan SDM ini sangat penting untuk menunjang dan mendukung efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu pengelolaan SDM yang dapat membawa perusahaan dalam melakukan perubahan adalah dengan pengembangan karier bagi karyawan. Pengembangan karyawan ini dimaksudkan agar karyawan dapat memahami kemampuan yang dimiliki sebelumnya dan kemampuan lebih yang karyawan miliki sekarang sehingga lingkungan kerja dapat terbentuk dengan baik.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Priansa (2016) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam kebahagiaan ataupun tidak yang timbul dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerja atau evaluasi terhadap pekerjaannya. Bagi perusahaan kepuasan kerja ini akan memberikan hasil yang lebih baik dalam produktivitas perusahaan jika karyawan dinilai berpartisipasi dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja tiap karyawan yang berbeda-beda dapat mempengaruhi rasa loyalitas dan keterlibatan karyawan. Rasa loyalitas dan keterlibatan karyawan ini akan menjadi sebuah komitmen karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Menurut Wardhani (2015) kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang tentang pekerjaannya, status pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja bersifat individual, sehingga setiap karyawan dapat memperoleh tingkat derajat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan.

Komitmen organisasional merupakan salah satu penentu utama suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan biasanya menunjukkan sikap kerja yang sadar dan dinilai mampu untuk melakukan kewajiban dan setia kepada organisasi. Cara karyawan bekerja di perusahaan dapat menunjukkan komitmen organisasional. Apa yang akan dicapai di masa depan dan bagaimana karyawan akan melakukan kewajiban dan tanggung jawab karyawan di tempat kerja. Tanggung jawab mengandung keyakinan dan batasan yang akan memberdayakan dan mengerahkan upaya yang gagah berani. Tanggung jawab mempengaruhi eksekusi pekerjaan *Human Resource* dan pada akhirnya juga membantu memelihara kebijakan organisasi.

Tugas SDM secara spesifik harus memiliki opsi untuk mengambil bagian sebagai pendorong utama untuk mencapai tujuan dan sasaran utama organisasi. Tanggung jawab seseorang kepada perusahaan atau organisasi berubah menjadi masalah yang sangat penting dalam bidang pekerjaan. Beberapa organisasi memasukkan komponen komitmen sebagai suatu kondisi untuk berdiri teguh pada situasi atau posisi yang ditawarkan dalam kesempatan kerja.

Karyawan yang tidak mampu membangun hubungan baik dengan sesama karyawan dan seluruh komponen perusahaan akan menumbuhkan keinginan untuk berpindah-pindah perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan dapat lebih produktif dan memiliki hubungan yang baik di dalam perusahaan maka karyawan mampu meningkatkan loyalitasnya di dalam perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan sangat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

PT VARTA Microbattery Indonesia bergerak di bidang *battery Assembly* (perakitan baterai) dengan merek Varta. PT Varta Microbattery Indonesia mulai beroperasi pada tanggal 1 Agustus 1991. Perusahaan ini menerima pesanan baterai dari perusahaan lain, baik yang ada di Batam maupun yang ada di Singapura. Baterai pesanan itu antara lain dengan merek philip, thosiba, panasonic, dan lain-lain. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, perusahaan akan terus membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkualitas.

Perusahaan ini memiliki kebijakan yaitu kebijakan kualitas dan lingkungan yang berisi tentang tanggung jawab untuk terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan melalui pelatihan dan program motivasi. Untuk meningkatkan usaha

penyempurnaan dan perbaikan karyawan harus merasa puas terlebih dahulu terhadap perusahaan, sehingga mendapatkan kinerja yang baik. Ketika karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik, maka rasa percaya diri karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan melalui peningkatan komitmen organisasional, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Alasan peneliti melakukan penelitian pada topik kepuasan kerja dan komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia karena ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pembentukan komitmen organisasional pada PT Varta Microbattery Indonesia. Komitmen organisasional terjadi karena beberapa faktor kepuasan, dengan begitu komitmen organisasional tidak akan timbul begitu saja kepada karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh promosi terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia?

4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia?
5. Apakah ada pengaruh aspek sosial pekerjaan terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok masalah dan lebih terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menurut Robbins & Judge (2019) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang hasil pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Berikut merupakan faktor-faktor pembentuk variabel kepuasan kerja yaitu:
 - a) Karakteristik pekerjaan adalah atribut tanggung jawab karyawan dalam berbagai tugas dan sejauh mana pekerjaan tersebut memiliki karakteristik yang memuaskan karyawan (Stoner & Wankel, 1986 dalam Tamalero et al., 2012).
 - b) Penghargaan merupakan upaya perusahaan memberikan balas jasa atas hasil kerja untuk mendorong karyawan bekerja lebih aktif dan bekerja dengan baik melalui bentuk kompensasi, baik berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Asikin, 2005).

- c) Promosi adalah memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam mengambil tanggung jawab lebih dan meningkatkan status sosial (Robbins, 1991 dalam Siamto, 2018).
 - d) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas (Nitisemito, 2000 dalam Firmansyah, 2018).
 - e) Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan suatu bentuk perilaku dengan berdasarkan pertimbangan etis perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian, sekaligus meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar dan masyarakat secara keseluruhan (Sari & Susilo, 2017).
2. **Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sifat hubungan antara individu karyawan dan organisasi kerja, di mana karyawan memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, bersedia menggunakan usahanya secara serius untuk kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota karyawan organisasi** (Wardhani, 2015).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aspek sosial pekerjaan terhadap komitmen organisasional di PT Varta Microbattery Indonesia

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis ataupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitiannya sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

2. Manfaat praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk PT Varta Microbattery Indonesia sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

1.6. Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.