

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu sumber daya yang paling penting karena manusia adalah fondasi dari setiap organisasi (Sulistiyani, 2017). Manajer, karyawan, buruh, atau pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan disebut sebagai sumber daya manusia. Hanya jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkaliber tinggi, sumber lain dapat diperoleh dan digunakan (Putra, 2020).

Menurut penelitian pertama penulis di PT. Daesang Food Indonesia, perusahaan memiliki sejumlah masalah. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor permasalahan yang terjadi di PT. Daesang Food Indonesia, dan faktor ini disebabkan karena gaji dan upah karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain masalah gaji dan upah, PT. Daesang Food Indonesia juga memiliki kendala lain seperti rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Daesang Food Indonesia terhadap perusahaan. Karena komitmen organisasi pekerja yang kurang baik, semua faktor ini memiliki kecenderungan untuk menurunkan komitmen karyawan.

Hal ini ditandai dengan penurunan tanggungjawab terhadap kewajibannya diperusahaan, dari hasil laporan tahunan yang menyatakan bahwa kehadiran karyawan periode tahun 2022 hanya 92%, sedangkan ditahun sebelumnya bisa mencapai 98%, artinya persentase kehadiran karyawan di

tahun 2022 menurun sebanyak 6%, jumlah pelanggaran tahun 2022 sebanyak 52% dan hasil produksi menurun hingga 9%. Dampak dari semua fenomena ini adalah kecenderungan penurunan kinerja karyawan hal tersebut diakibatkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Peneliti juga didukung dari hasil data yang diperoleh menggunakan teknik kuantitatif. Data tersebut merupakan karyawan PT. Daesang Food Indonesia sebanyak 32 responden dengan kriteria pria, wanita dan telah bekerja pada perusahaan selama lebih dari tiga tahun, hasil data pra penelitian yaitu sebagian besar karyawan belum mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang didapatkan hanya 402 dari hasil skor idealnya yaitu 800 atau sebesar 50%.

Menurut Allen & Meyer (dalam Robbins 2009), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang berpihak pada organisasi dan tujuannya serta ingin terus menjadi anggota organisasi tersebut. Mengenai pembahasan komitmen organisasi adalah tiga aspek dari Meyer & Allen (dalam Aulia & Riza, 2021), yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Karena komitmen organisasi mewakili sikap menyenangkan seseorang tentang organisasi, hal itu dapat digunakan untuk memprediksi keterlibatan profesional dan perilaku kerja. Menurut Putrana dkk, (2016), mentalitas ini menginspirasi orang untuk bertindak positif, menjaga ketertiban di tempat kerja, mematuhi norma dan peraturan organisasi, membina hubungan yang

menyenangkan dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat kesuksesan mereka.

Kemampuan untuk mengenali keterlibatan seseorang dalam aspek tertentu disebuah organisasi ditunjukkan dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan loyal terhadapnya dan akan selalu mampu bekerja dalam berbagai situasi yang ada saat ini (Sari, 2015).

Banyak hal yang dapat berdampak pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Sopiah (2008). Menurut penelitian sebelumnya, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar komitmen organisasi (Ramdhani & Khoirunnisa, 2018). Menurut penelitian (Kingkin dkk., 2022) terdapat korelasi positif yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja PT. Royal Korinda Purbalingga. Komitmen organisasi yang lebih baik berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih baik, dan sebaliknya. Komitmen organisasi yang lebih rendah berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Selain itu, Kepuasan kerja juga memiliki arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan

kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan (Sobirin & Maufur, 2017).

Menurut Luthans (2011), penilaian pekerja tentang seberapa efektif pekerjaan mereka menawarkan item yang dianggap signifikan berdampak pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya lebih cenderung termotivasi, yang akan mengarah pada produktivitas mereka yang tertinggi. Di sisi lain, pekerja yang tidak puas bekerja berkinerja buruk. Mereka kehilangan semangat dalam bekerja, yang berdampak negatif signifikan terhadap bisnis (Changgriawan, 2017).

Penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Daesang Food Indonesia” dengan memperhatikan beberapa pertimbangan di atas.

#### **B. Rumusan Masalah**

Pertanyaan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT Daesang Food Indonesia.

### C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Daesang Food Indonesia.

### D. Manfaat

Keuntungan-keuntungan berikut diharapkan dapat dihasilkan dari penelitian ini :

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memajukan pengetahuan psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi sehubungan dengan hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja di PT Daesang Food Indonesia.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

- 1) Mengumpulkan pengalaman terkait penelitian.
- 2) Peneliti lain diantisipasi untuk mendapatkan keuntungan dari temuan penelitian ini baik dari segi ide dan umpan balik.

##### b. Bagi Instansi/Perusahaan

- 1) Sebagai sumber daya bagi dunia usaha, khususnya PT Daesang Food Indonesia, dalam mengembangkan kebijakan untuk komitmen pekerja dan kepuasan kerja.
- 2) Sebagai sumber data untuk melengkapi informasi tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

