

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan tantangan baru bagi dunia, serta memberikan dampak nyata globalisasi bagi perusahaan adalah persaingan kerja yang menjadi semakin ketat. Apabila perusahaan tidak menyadari pentingnya menjaga sumber daya manusia, maka akan banyak karyawan yang memilih keluar dari perusahaan (Sianipar & Haryanti, 2014). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi. Organisasi dikatakan berhasil atau tidak dalam mencapai tujuan tujuannya ditentukan oleh komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Organisasi yang menghendaki kemajuan dan berkembang, memikirkan akan kepuasan kerja para karyawannya. Dengan adanya kepuasan kerja dapat menciptakan semangat kerja karyawan yang semakin baik dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Aminollah & Ronsandi, 2020).

Menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2014) menerangkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap pekerjaan dilakukannya dan organisasi tempat dimana seseorang itu bekerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap besarnya upaya untuk melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat suka atau ketidaksukaan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan (Aminollah & Ronsandi, 2020)

Kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak yang bersifat positif maupun negatif, ketika derajat kepuasan karyawan meningkat maka akan meningkatkan produktifitas, prestasi kerja, menurunkan angka ketidakhadiran kerja serta keluarnya tenaga kerja (Munandar, 2014). Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwasannya sangat mempengaruhi kondisi pekerjaan yang positif dan dinamis, sehingga memberikan keuntungan nyata baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri (Aminollah & Ronsandi, 2020).

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya dapat dilihat dari selesainya tugas pada waktunya, karyawan lebih proaktif dalam berkoordinasi dengan bidang lain yang berhubungan dengan pekerjaannya, mendapatkan kesempatan dipromosikan merupakan kesempatan yang didapatkan ketika karyawan menunjukkan progress kerja yang baik dalam bekerja, orang yang puas dengan pekerjaannya akan menjadikan pekerjaan sebagai prioritas, didahulukan dibandingkan dengan kepentingan pribadi yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya, misalnya menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum berkumpul santai menikmati kopi bersama karyawan lainnya. pekerjaan yang dilakukannya dapat memenuhi kebutuhan yakni terpenuhi kebutuhan ekonomi dengan gaji sesuai UMR (Upah Minimum Regional) (Aminollah & Ronsandi, 2020).

Luthan dan Ganzach (Muhadi, 2007) menyatakan beberapa variabel positif yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu salah satunya komitmen organisasi. Menurut Khan dkk, (dalam Chaterine & Ratnawati, 2012) berpendapat bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi

instrumen penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat tidak berminat untuk keluar dari perusahaan dan akan meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Umam, 2018) komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi kuat maka karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan berkeinginan untuk kesuksesan organisasi secara bersama-sama (Atrizka, dkk, 2020). Menurut Teresia dan Suyasa (dalam Zulkarnain, 2013) komitmen yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD PT BFI *Finance* Cikampek pada tanggal 3 Juni 2023 bahwa fenomena yang terjadi di PT BFI *Finance* Cikampek dihadapkan dengan ketidakpuasan sistem pembayaran gaji, lemburan, insentif serta berbagai peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan dan prosedur kerja yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah penilaian kinerja atasan divisi pada karyawan kontrak yang cenderung tidak adil. Kriteria penilaian pun kerap kali tidak sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan dan cenderung ada bias antara atasan dan karyawan kontrak. Kemudian hasil wawancara kepada seorang karyawan PT BFI *Finance* Cikampek menyebutkan bahwa penilaian kerja dari atasan cenderung bias dan

hanya memberikan nilai baik kepada karyawan yang dianggap oleh atasan sebagai karyawan yang paling disukai, kemudian dari sistem pembayaran gaji, lemburan, dan insentif terkadang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, bahkan jika karyawan lembur kadang tidak dihitung sebagai lembur dan dianggap sebagai loyalitas. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan berpikiran bahwa perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sesuai, serta karyawan tidak memiliki kewajiban untuk berkomitmen penuh terhadap perusahaan, sehingga karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atrizka, dkk, (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi aspek kepuasan kerja.

Dari fenomena di atas menunjukkan bahwa tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan merupakan faktor yang amat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi dapat semakin tumbuh, tentunya komitmen organisasi para karyawan dapat tumbuh bersamaan dengan terciptanya kepuasan kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2014) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Atrizka, dkk (2020), menemukan hasil bahwa efek kumulatif dari kepuasan kerja menyebabkan karyawan memiliki komitmen organisasi yang stabil, apabila karyawan sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka komitmen pada organisasi akan relatif stabil dan bahkan

meningkat, selain itu tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kehangatan hubungan kerja di tempat pekerjaan, perhatian organisasi terhadap sarana dan prasarana yang semakin memadai, penghargaan pegawai yang semakin baik perlu mendapat perhatian atasan karena faktor-faktor tersebut memberikan sumbangan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang melibatkan tema kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi bagi karyawan yang bekerja di PT BFI *Finance* Cikampek memang belum banyak diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BFI *Finance* Cikampek.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT BFI *Finance* Cikampek?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT BFI *Finance* Cikampek.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan penulis adalah Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang baik, menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti berikutnya untuk dijadikan bahan inspirasi dalam hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, juga sebagai masukan bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Memberikan pandangan serta gambaran mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Serta sebagai referensi penyusunan intervensi peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, kemudian memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber referensi ilmu selanjutnya mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

