

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan suatu elemen penting dalam mengatur dan mengelola perusahaan. Tanpa adanya manajemen dapat menimbulkan ketidakjelasan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain terkait tanggung jawab masing-masing karyawan. Dari berbagai macam sumber daya, sumber daya manusia atau SDM merupakan elemen yang paling penting dalam berkontribusi pada tujuan organisasi serta memastikan sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif untuk kepentingan organisasi dan masyarakat.

Di era globalisasi sekarang perusahaan menuntut untuk mempunyai perkembangan yang berdampak terhadap kemajuan industri di berbagai bidang. Dengan adanya kemajuan tersebut dapat mendorong tingkat persaingan yang semakin tinggi di antara perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai pengetahuan yang bagus dan berpotensi. Agar perusahaan dapat lebih unggul dalam persaingan harus memiliki kinerja yang lebih baik, tergantung sampai seberapa keunggulan perusahaan tersebut dapat dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk dalam memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum, sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal. Berbagai pilihan industri dapat memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk bisa lebih selektif dalam bergabung suatu perusahaan, yang berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang karyawan yang menjadi hal penting karena mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional (Sopiah, 2008) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk

tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen karyawan terhadap organisasi dirasa penting dikarenakan dapat mencerminkan bagaimana seorang karyawan dalam mengambil tindakan dan sikap terhadap permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan segala kemampuan dan tenaga dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan. Keberhasilan atau tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari hasil kerja sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus mempunyai karyawan yang produktif serta mampu bekerja secara konsisten bagi perusahaan tersebut. Tingkat konsisten karyawan menjadi hal yang utama, agar para karyawan dapat bekerja lebih baik dan mampu bertahan lebih lama pada perusahaan. Dikarenakan karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi dan diperlukan komitmen karyawan dalam memajukan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat komitmen karyawan rendah berdampak dengan tindakan yang berbentuk perlawanan yang dilakukan oleh tingkat perputaran karyawan dan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (Robbins 2009:78) merupakan cara suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Dengan adanya organisasi yang kuat memiliki kemampuan untuk menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang berlaku. Setiap individu bekerja untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Dan penyebab karyawan merasa kurang puas disebabkan para karyawan tidak menerima imbalan dari pimpinan, kurang mampu kemampuan yang dimiliki, sedikit peluang untuk beradaptasi dan para karyawan merasa bosan. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* misalnya kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja meningkat

maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seorang karyawan akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Selain faktor kepuasan kerja, terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mempunyai dampak langsung terhadap komitmen karyawan perusahaan yang bekerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja (Nitsemito, 2001) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sikap individu terhadap lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja dan selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena faktor ini kemungkinan mempengaruhi para karyawan baik itu karyawan tingkat bawah, tingkat menengah maupun tingkat atas. Banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya dengan baik, padahal hal ini dapat memicu dampak yang kurang baik bagi aktivitas perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja maupun menciptakan kondisi kerja yang baik mampu memberikan dampak positif dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dan dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Jika para karyawan menyenangi lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif serta memiliki fasilitas yang memadai, akan membuat karyawan betah untuk bekerja di tempat kerja dan melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Trigana Air Service dengan judul: **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. TRIGANA AIR SERVICE.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat perumusan masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di PT. Trigana Air Service?
2. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di PT. Trigana Air Service?
3. Apakah variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional?

C. Tujuan Penelitian

Seperti rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Trigana Air Service
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Trigana Air Service.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT. Trigana Air Service)

Dapat memberikan tambahan informasi serta masukan sebagai bahan pertimbangan mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Trigana Air Service.

2. Bagi Peneliti

Sebagai media bagi peneliti untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama belajar di perguruan tinggi serta menambah ilmu pengetahuan bagi penulis, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pihak Lain atau Yang Berkepentingan dengan Penelitian ini

Dapat digunakan dalam menambah wawasan dan pengetahuan serta bahan referensi dan pertimbangan dalam memecahkan masalah penelitian yang serupa dengan penelitian ini.

E. Batasan Penelitian

Batasan penelitian berguna untuk mengarahkan pada pokok permasalahan seperti yang ada pada rumusan masalah. Selain itu batasan penelitian juga digunakan untuk menghindari terjadinya salah satu penafsiran sehingga pembahasan tetap pada jalur yang sama. Maka peneliti membatasi penelitian, berikut ini batasan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti memberikan batasan dengan hanya meneliti variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Karena peneliti ingin mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap *Komitmen Organisasi* pada PT. Trigana Air Service.
2. Selain dari dua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja tersebut (yang mempengaruhi *Komitmen Organisasi*) diabaikan.
3. Penelitian ini dilakukan di PT. Trigana Air Service.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah pedoman, tata cara, metode atau urutan dalam menyelesaikan suatu penelitian atau riset yang didalamnya terdapat pendahuluan, tujuan, hasil dan penarikan kesimpulan. Dengan tujuan agar dapat mempermudah penulis dalam menyusun skripsi ini.

Adapun penulisan sistematika penulisan pada skripsi ini yang terdiri dari 5 bab antara lain sebagai berikut :

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal skripsi ini memuat berupa halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Utama Skripsi

Terdapat dua bagian dalam bagian utama skripsi yaitu bab dan sub bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab 1 ini dijelaskan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab 2 ini memuat dasar teori pengetahuan yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi ini. Landasan teori ini berisi mengenai pembahasan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi. Dan juga terdapat telaah penelitian yang berisi hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Selanjutnya pada bab 3 ini berisikan metodologi penelitian yang terdiri dari beberapa bagian seperti pendekatan penelitian, lokasi penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab 4 ini merupakan inti dari isi skripsi yang akan diteliti yang terdiri dari gambaran umum perusahaan dan peneliti menjabarkan hasil pembahasan analisis mengenai penelitian yang dilakukan dan bagaimana hasil akhir dari penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisikan kesimpulan dan saran dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan. Isi dari kesimpulan berupa penjelasan masalah yang terdapat dalam penelitian dan hasil akhir dari penelitian. Selain itu, saran dibangun berdasarkan hasil atau kesimpulan yang ada dalam penelitian. Saran ini dapat menjadi acuan untuk peneliti lain dalam penelitian kedepannya.

3. Bagian Akhir Skripsi

Pada bagian akhir skripsi penelitian ini merupakan penutup dari penulisan skripsi. Terdapat dua bagian dalam bagian akhir ini yaitu daftar pustaka dan lampiran. Daftar Pustaka yang berisi sumber atau referensi yang telah digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini. Semua sumber yang digunakan peneliti berasal dari jurnal, buku dan sumber lainnya. Dan lampiran berupa informasi tambahan yang memuat informasi yang berhubungan dengan penelitian seperti lembaran daftar pernyataan kuesioner dan hasil pengujian penelitian.