

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Organisasi atau perusahaan yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta dapat mengkombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Untuk tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien diperlukan pengorganisasian yang baik, memperhatikan rancangan pekerjaan dan komitmen organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Sumber daya Manusia (SDM) tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Dalam era globalisasi keunggulan dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci kesuksesan dunia usaha. Perusahaan dituntut mampu menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik untuk pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia

(SDM) yang kompeten dimana dapat dijadikan sebagai tulang punggung perusahaan dalam memajukan bisnisnya.

Organisasi sudah seharusnya menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan, sudah selayaknya organisasi memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia (SDM) yang ada didalam organisasi tersebut, guna menumbuhkan rasa nyaman, lebih dihargai, diperhatikan, dengan demikian akan terbentuklah sebuah loyalitas yang kemudian akan bermuara kepada komitmen yang tinggi kepada perusahaan.

Dibutuhkannya komitmen organisasi yang baik karena komitmen organisasi sangat penting dalam stabilitas kondisi dan situasi sebuah perusahaan. Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan kerasan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika tidak, karyawan akan merasa tidak nyaman dan memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di perusahaan lain.

Untuk itu, komitmen dalam organisasi harus senantiasa di pelihara secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien.

Adapun, karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, model karakteristik pekerjaan suatu

pendekatan terhadap pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan. Jati diri dari tugas (*task identity*), tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas. Signifikansi tugas (*task significance*), tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja. Otonomi (*autonomy*), tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja. Dan umpan balik (*feed back*), Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja (mengerti pekerjaannya), memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja.

Selain itu yang harus diperhatikan dalam menjaga komitmen karyawan adalah kompensasi dimana kompensasi merupakan timbal balik perusahaan terhadap kerja keras yang sudah dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka dan apabila harapan mereka terpenuhi maka para karyawan tersebut akan dengan senantiasa bersemangat dalam bekerja

Kompensasi mungkin memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang karyawan dalam organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) karena besarnya dari kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Aspek lain yang harus diperhatikan dalam menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Devi dan Abdul, 2013:274) adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula

pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor – faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan

| No | TAHUN | DIVISI | KARYAWAN KELUAR |
|---------------|-------|----------------------------|-----------------|
| 1 | 2013 | Keuangan | 1 |
| | | Administrasi | 1 |
| | | Pemasaran dan Pengembangan | 5 |
| 2 | 2014 | Driver | 3 |
| | | Pemasaran dan Pengembangan | 6 |
| | | Pelayanan | 1 |
| | | Administrasi | 1 |
| 3 | 2015 | Pemasaran dan Pengembangan | 3 |
| | | Driver | 2 |
| JUMLAH | | | 21 |

PT Rajawali Nusindo Cabang Medan adalah suatu badan usaha yang bergerak dibidang distributor (Philips, Mustika Ratu, Farmasi, Alat – alat Medis, Gula), dimana perusahaan ini menyalurkan barang kepada konsumennya secara langsung. Hampir 50% dari wilayah yang ada di Sumatera Utara yang dijalani PT Rajawali Nusindo Cabang Medan dalam mendistribusikan barang kepada konsumennya.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT Rajawali Nusindo Cabang Medan, adalah sebuah modal awal yang harus tetap dijaga. Mereka memegang peran penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan observasi awal penulis dari hasil wawancara dan pengamatan langsung dengan beberapa karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan, terdapat fenomena dimana rendahnya tingkat komitmen karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang mencari lowongan pekerjaan melalui situs – situs dimedia internet pada saat jam kerja berlangsung, dan bahkan sudah mengirimkan beberapa lamaran kerjanya via e-mail. Selain itu dapat dilihat dari data *turnover* karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan yang menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan sangat rendah. Menurut beberapa karyawan yang ada pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan, hal tersebut diindikasikan oleh kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan lain jauh lebih baik jika dibandingkan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja sekarang.

Indikasi ketidakkomitmenan karyawan juga timbul akibat karakteristik pekerjaannya, dimana pekerjaan yang dilakukan, sederhana dan cenderung berulang – ulang. Pada kondisi ini sangat jelas akan menimbulkan rasa kejenuhan dan kebosanan, indikasi lain yang diduga mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam organisasi adalah lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan antara karyawan dengan atasannya, dimana selalu terjadinya pergantian pimpinan perusahaan yang akan menyebabkan perubahan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisk Terhadap Komitmen Organisasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT Rajawali Nusindo Cabang Medan sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
4. Apakah karakteristik pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka perlu adanya pembatasan masalah agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini sangat penting untuk menentukan fokus

penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini di fokuskan pada “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi”.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
4. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
4. Untuk Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja non fisik serta komitmen organisasi dalam suatu perusahaan baik secara teoritis maupun secara aplikasinya.

2. Bagi Perusahaan

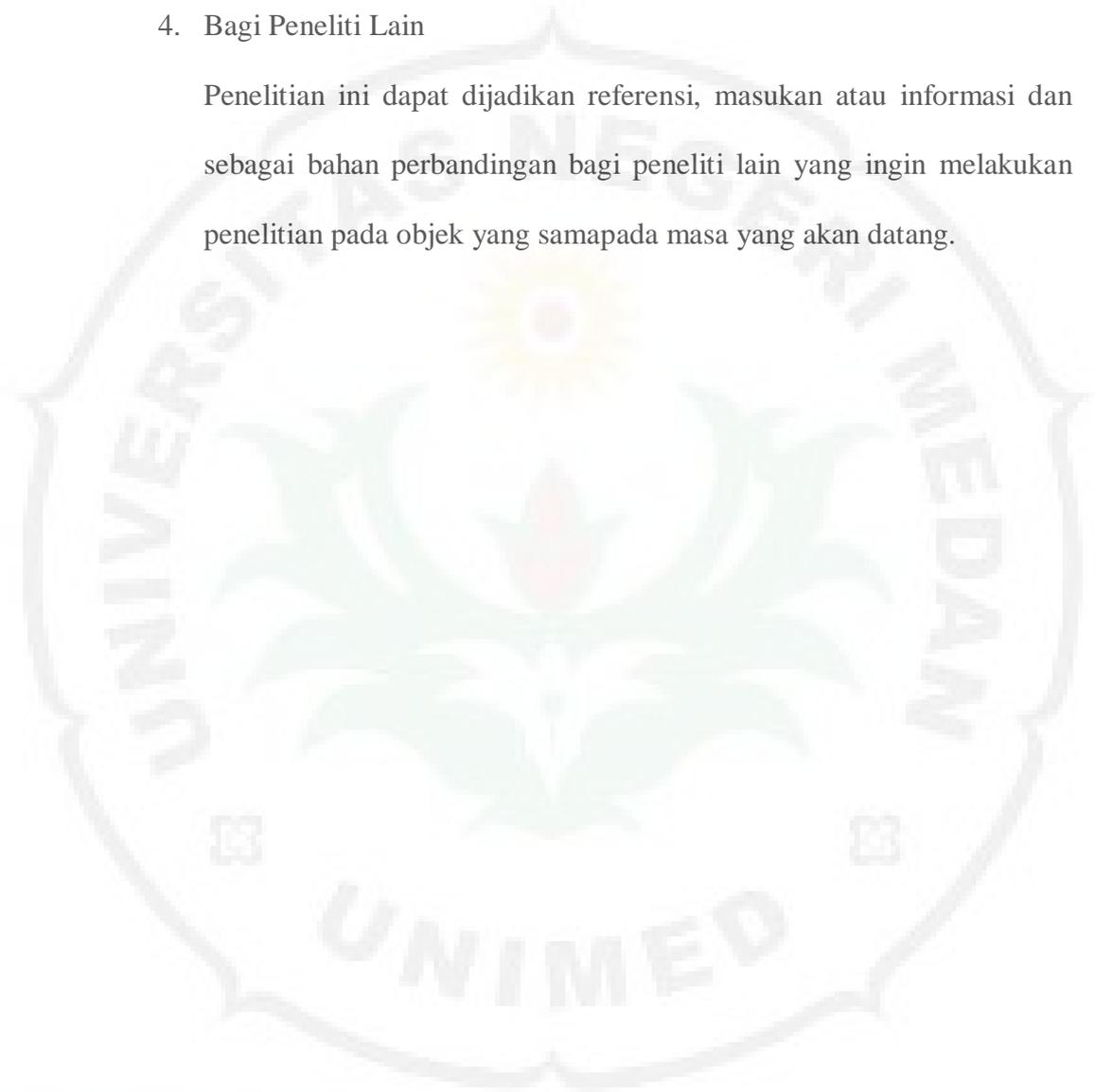
Dengan penelitian ini, diharapkan memberi tambahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang samapada masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY