

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia harus dapat diberdayakan secara optimal guna mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini sangat esensial karena produktivitas merupakan suatu tujuan dari setiap organisasi dan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dijadikan tolok ukur prestasi organisasi dalam menciptakan kebutuhan organisasi, yaitu tenaga kerja yang terjamin kredibilitasnya karena tercukupi kesejahteraannya dengan gaji yang baik dan tingkat produktivitas yang optimal (Adiapsari, 2017).

Untuk membangun komitmen organisasi, pemimpin harus yakin bahwa anggota organisasi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau memperoleh kepuasan kerja dari organisasi. Tanpa kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi akan sulit diharapkan. Sebaliknya kepuasan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka diharapkan rendahnya intensi pindah kerja karyawan (Adiapsari, 2017).

Komitmen organisasi menjadi perhatian dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan *turnover* karyawan. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan

perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (Dharma, 2019).

Dessler (2011) menemukan bahwa karyawan yang berkomitmen kuat menunjukkan bekerja lebih keras dan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja bertujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, selanjutnya komitmen yang tinggi dapat dengan mudah meningkatkan produktivitas.

Iklm kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan memunculkan suatu stimulus yang akan berasosiasi dengan peran karyawan dalam kerja, status pekerjaan, rekan kerja, atasan langsung maupun tidak langsung serta interaksi dalam kelompok kerja, yang kemudian berpengaruh secara menyeluruh terhadap kegiatan kerja karyawan. Iklm organisasi sesuai dengan keinginan karyawan dan menghasilkan suatu hubungan yang harmonis antar karyawan atau antara karyawan dengan lingkungannya, memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang optimum (Adiapsari, 2017).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan atas

pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat perputaran karyawan (Pratama, dkk, 2016).

Disisi lain perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan komunikasi di dalam organisasi secara profesional yang bersandar pada tuntutan perusahaan sehingga pada gilirannya akan terwujud hubungan naturalisme positif antara perusahaan, dalam hal ini hubungan antara setiap divisi satu dengan divisi yang lainnya, antara bawahan dan atasan serta begitu pula sebaliknya. Komunikasi organisasi merupakan bidang penting yang sedang menjadi sorotan yang harus diperhatikan saat ini. Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Dharma, 2019).

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian Dharma (2019) serta Jaya dan Netra (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Namun dalam penelitian Sugiarto (2018) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian Danish, dkk (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil

penelitian Pratama, dkk (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Namun dalam penelitian Septerina dan Irawati (2018) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian Arta dan Surya (2017) serta Nasution, dkk (2019) kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Dharma (2019) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan maupun dirasakan oleh karyawan, sehingga mereka tetap bertahan menjadi anggota dan melaksanakan tujuan perusahaan sesuai dengan tempat mereka bekerja PT Indomaju Textindo Kudus adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi karung plastik dan supplier pabrik tepung (Bogasari). Perusahaan ini memiliki beberapa divisi dengan tanggung jawab yang berbeda-beda. Tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan harus dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan tanggung jawab yang baik merupakan cerminan dari tingginya komitmen organisasional karyawan. Hal ini akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Pada survei awal, permasalahan yang terjadi pada PT Indomaju Textindo Kudus adalah berkaitan dengan komitmen karyawan. Komitmen karyawan yang tinggi ditandai dengan tingkat absensi dan keterlambatan yang rendah. Jika masih terdapat karyawan yang datang terlambat maka dapat dipertanyakan komitmennya terhadap organisasi. Berikut adalah data

keterlambatan karyawan (dihitung dalam satuan kali) pada PT Indomaju Textindo Kudus tahun 2018-2020:

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2018 - 2020

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan			Jumlah Pengunduran Diri Karyawan		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	Januari	12	12	13	10	18	20
2	Februari	15	12	12	15	21	9
3	Maret	17	18	26	12	10	11
4	April	19	10	11	15	15	13
5	Mei	15	17	16	19	12	19
6	Juni	13	15	17	20	14	26
7	Juli	19	10	12	18	18	13
8	Agustus	18	17	16	15	19	15
9	September	19	16	17	21	20	19
10	Oktober	17	15	19	10	17	20
11	November	10	11	15	15	14	18
12	Desember	14	15	17	18	10	15
	Jumlah	188	168	191	188	188	198

Sumber: PT Indomaju Textindo Kudus, 2021.

Data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang melakukan keterlambatan dan mengajukan pengunduran diri atau *resign*. Tingginya jumlah keterlambatan menunjukkan komitmen organisasi karyawan yang rendah.

Melihat bahwa iklim organisasi sesuai keinginan karyawan dan menghasilkan suatu hubungan yang harmonis antara karyawan dengan lingkungannya memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimum, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian ini guna

mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan PT Indomaju Textindo Kudus.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh iklim organisasi, kompensasi dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Indomaju Textindo Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai iklim organisasi, kompensasi dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Indomaju Textindo Kudus. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dibatasi pada iklim organisasi, kompensasi dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Indomaju Textindo Kudus.
2. Obyek penelitian pada PT Indomaju Textindo Kudus.

3. Subyek penelitian pada karyawan PT Indomaju Textindo Kudus bagian produksi yang berjumlah 130 responden.
4. Waktu penelitian ini adalah 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aset jangka panjang perusahaan, namun fakta di lapangan menunjukkan komitmen karyawan PT Indomaju Textindo Kudus kurang maksimal. Komitmen karyawan yang kurang maksimal dapat dilihat dari keterlambatan karyawan yang semakin meningkat (Tabel 1.1). Selain itu komitmen bisa dilihat dari jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena perusahaan menggunakan sistem kerja borong dan target sehingga karyawan lebih memilih perusahaan yang lebih besar dengan sistem kerja yang lebih baik. Permasalahan lain yaitu iklim organisasi di PT Indomaju Textindo Kudus yang kurang kondusif, adanya persaingan kerja yang kurang sehat antar karyawan.

Berdasarkan uraian di atas pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?

6. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional?
8. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja?
9. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja?
10. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional.
4. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
6. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
8. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

9. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.
10. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kompetensi, pembentukan iklim organisasi yang sesuai dengan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu, maka diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan PT Indomaju Textindo Kudus supaya menjadi lebih maju dan mampu bertahan ditengah persaingan antar perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis maupun tidak sejenis yang semakin lama semakin ketat, apalagi Indonesia saat ini (mulai tahun 2016) telah memasuki MEA (Masyarakat Ekonomi Asean).

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi penulis yang dapat berguna. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat diterapkan penulis dalam dunia kerja nantinya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

