

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2016: 202). Kepuasan kerja sendiri mencerminkan perasaan seseorang atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka. Organisasi harus memperhatikan dengan baik, apakah karyawan-karyawan yang mereka miliki kepuasan kerjanya terpenuhi atau malah justru sebaliknya, para karyawan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif atau menunjukkan sikap sebaliknya, yaitu menarik diri dari lingkungan kerja. Apabila hal tersebut terjadi tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dan tentu saja akan berpengaruh pada organisasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016: 147). Sutrisno (2016) juga mengemukakan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Kebutuhan, motivasi, perbuatan dan kepuasan memiliki hubungan dan kaitan yang kuat. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan melakukan pekerjaannya

dengan semaksimal mungkin, apabila pekerjaan tersebut dapat dikerjakan sesuai keinginan mereka tentu saja mereka akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aryanta et al (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bayu Aji Prakoso dan Wulansari (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu motivasi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang dimiliki oleh individu. Karyawan dengan motivasi tinggi akan merasa bersemangat untuk datang ke tempat kerja dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa nyaman mereka tentu saja akan berkomitmen untuk terus bekerja diperusahaan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional dalam diri karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Al-Madi et al (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Riana (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kompensasi merupakan salah satu aspek positif dalam hubungan kerja. Masih banyak perusahaan yang belum memahami sistem kompensasi dengan baik. Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan

secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagian besar manajer beranggapan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa puas, karena mereka merasa dihargai hasil kerjanya oleh perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Riana (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Seidy et al (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, hal ini akan membuat karyawan memiliki kepercayaan terhadap perusahaan. Rasa percaya inilah yang membuat karyawan memiliki komitmen organisasional terhadap perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Rambe (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Muhamad et al (2019) menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional adalah suatu sikap dan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi yang memperkerjakan mereka (Teager,2017). Proses terjadinya komitmen tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama dan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi

manajemen, lingkungan kerja, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pranita (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Muizu et al (2019) menunjukkan bahwa komitmen afektif, *continuance*, dan normatif menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini peneliti telah melakukan wawancara dengan pemilik dari CV. Sinar Abadi Plastik, sehingga diperoleh fenomena di lapangan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan CV. Sinar Abadi Plastik belum maksimal. Kurangnya kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh kurangnya motivasi dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan CV Sinar Abadi Plastik. Beberapa karyawan juga merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Kondisi ini menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sirkulasi *turnover* karyawan dalam satu tahun.. Permasalahan ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang mendaftar pada CV. Sinar Abadi Plastik tetapi hampir setiap bulan banyak juga karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Alasan banyak karyawan yang mengundurkan diri karena mereka merasa gaji yang mereka dapatkan jauh dari upah minimum kabupaten (UMK).

Banyak karyawan yang melakukan resign karena gaji yang mereka terima masih di bawah dari upah minimum kabupaten (UMK). Upah yang mereka terima tergantung dari jumlah produksi yang mereka hasilkan saat bekerja. Sistem upah mereka sesuai dengan hasil dari produk yang mereka hasilkan setiap harinya. Rata-

rata pendapatan yang mereka dapatkan perharinya sekitar Rp.55.000 (lima puluh lima ribu rupiah), jika diakumulasikan dalam sebulan dengan 26 hari kerja, rata-rata pendapatan karyawan CV.Sinar Abadi Plastik sekitar Rp.1.430.000 (satu juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah), sedangkan upah minimum Kabupaten Kudus adalah Rp.2.293.058,26. . Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini tentang “ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada CV. Sinar Abadi Plastik.”

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari observasi langsung peneliti ke objek penelitian yaitu karyawan pada CV. Sinar Abadi Plastik. Data pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara dan survei dengan cara menyebar kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini ingin meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada karyawan CV. Sinar Abadi Plastik. Estimasi waktu dalam melakukan penelitian ini pada bulan September 2021 sampai dengan bulan Maret 2022.

1.3. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Sinar Abadi Plastik, hal ini dikarenakan kurang motivasi yang dimiliki oleh para karyawan dan juga rendahnya tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan CV. Sinar Abadi Plastik .Motivasi dan

komitmen organisasi yang rendah pada karyawan CV. Sinar Abadi Plastik terlihat dari besarnya jumlah karyawan yang melakukan resign, selain itu masih adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada CV. Sinar Abadi Plastik.” Berdasarkan uraian tersebut, maka diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada CV. Sinar Abadi Plastik?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada CV. Sinar Abadi Plastik?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Sinar Abadi Plastik?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Sinar Abadi Plastik?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja di CV. Sinar Abadi Plastik?
6. Apakah komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Sinar Abadi Plastik?
7. Apakah komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Sinar Abadi Plastik?

1.4. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka inti dari permasalahan yang dipecahkan adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada CV. Sinar Abadi Plastik.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada CV. Sinar Abadi Plastik.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Sinar Abadi Plastik.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Sinar Abadi Plastik.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada CV. Sinar Abadi Plastik.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Sinar Abadi Plastik.
7. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Sinar Abadi Plastik.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat yaitu memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

2. Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di CV. Sinar Abadi Plastik
- b. Bagi Perusahaan dapat menjadi evaluasi tentang bagaimana perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui motivasi, kompensasi dan komitmen organisasional