

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Organisasi didirikan umumnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, setiap organisasi yang menghasilkan barang atau jasa untuk mencapai profit yang diinginkan tentu saja memanfaatkan sumber daya yang ada, Sumber Daya Manusia (SDM) salah satunya sebagai faktor produksi. Organisasi baik di dalam institusi atau perusahaan tentu saja menggunakan SDM dalam tujuannya untuk mencapai tujuan perusahaan, karena SDM merupakan penggerak suatu organisasi. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan “Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang kemudian selaku penentu, perencana dan pelaku tercapainya tujuan perusahaan karena sumber daya manusia berperan aktif dalam suatu organisasi untuk keberhasilan organisasi”. SDM merupakan modal perusahaan dalam meraih keberhasilan serta sangat memegang peran yang begitu penting di dalam perusahaan. Mengoptimalkan peran SDM dalam suatu perusahaan memerlukan adanya kontribusi dari perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen

organisasiional, hal ini didukung oleh teori dari Bagia (2015) dan Luthans (2011) yang menyatakan bahwa “Apabila komitmen organisasional tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula”. Hal ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional karyawan. Agar perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan maka perusahaan harus memiliki karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentu bersama-sama dengan organisasi berusaha mencapai tujuan bersama. Perusahaan bidang jasa yang dianggap sangat perlu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawannya adalah PT BPR Nusamba Kubutambahan.

PT BPR Nusamba Kubutambahan adalah salah satu BPR yang berada di kawasan Singaraja, PT BPR Nusamba Kubutambahan memiliki karyawan sebanyak 60 orang. BPR di Singaraja pada umumnya memiliki produk dan kegiatan operasional yang hampir sama yaitu simpan pinjam. Salah satu misi dari PT BPR Nusamba Kubutambahan adalah memaksimalkan peran sumber daya yang ada di perusahaan dengan produktif dan juga kreatif sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi *stakeholders* secara positif. Sehingga dengan adanya misi ini, baik pimpinan maupun karyawan dituntut bekerja lebih maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Seiring dengan bertambahnya jumlah BPR di Singaraja akan meningkatkan persaingan yang semakin ketat, sehingga diperlukan pengelolaan SDM yang baik agar mampu meningkatkan produktivitas BPR. Hal ini sependapat dengan Wibowo (2016) bahwa “Peran organisasi salah satunya adalah dalam proses pengelolaan SDM untuk dapat mencapai tujuan organisasi diperlukan proses pelaksanaan kerja yang maksimal. Manajemen perlu

meningkatkan upaya dalam pelaksanaannya untuk menjamin kelancaran aktivitas yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada tiga BPR yang berada di kawasan Singaraja yaitu PT BPR Bank Empat Lima, PT BPR Suryajaya Kubutambahan, dan PT BPR Nusamba Kubutambahan. Ditemukan fakta mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Nusamba Kubutambahan sangat rendah. Hal ini dilihat dari tercapainya kinerja karyawan belum memenuhi target kerja yang ditetapkan, dimana 6 dari 10 karyawan belum memenuhi target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah karyawan yang tidak mampu memenuhi target kerja didominasi oleh PT BPR Nusamba Kubutambahan dibandingkan dengan PT BPR Suryajaya Kubutambahan sebanyak 2 orang dan PT BPR Bank Empat Lima sebanyak 3 orang. Secara rinci hal tersebut bisa dilihat pada Lampiran 1.

Banyaknya jumlah karyawan yang tidak memenuhi target kerja pada PT BPR Nusamba Kubutambahan, mencerminkan menurunnya tingkat kepuasan karyawan di PT BPR Nusamba Kubutambahan. Selain itu rendahnya kepuasan kerja karyawan dilihat dari gaji yang diterima karyawan. Karyawan PT BPR Nusamba Kubutambahan memperoleh gaji sebesar Rp. 2.000.000 – Rp. 2.238.000 , sedangkan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) Buleleng sebesar Rp. 2.338.850 (Sumber: Peraturan Gubernur Bali Nomor 91 Tahun 2018). Gaji yang diperoleh karyawan sebagian besar di bawah UMK sehingga karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diperoleh karena tidak sebanding dengan beban pekerjaan dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dari para karyawan. Seperti yang dikemukakan Usman (2008) salah satu faktor

tingginya kepuasan kerja karyawan adalah imbalan yang diterima oleh karyawan, ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan standar pembayaran komunitas maka kepuasan kerja tersebut akan muncul. Fakta mengenai rendahnya gaji pada PT BPR Nusamba Kubutambahan dapat dilihat pada Lampiran 2.

Berdasarkan hasil pengamatan saat melakukan observasi, selain gaji hal lain yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan diduga hubungan antar rekan kerja. Jika terdapat karyawan yang tidak hadir, karyawan lain tidak mau mengambil alih pekerjaan rekan sekelompoknya, sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu pembagian tugas pada kelompok tidak sesuai keahlian, pada bidang staf umum di PT BPR Nusamba Kubutambahan, terdapat karyawan yang belum mengerti mengenai tugas yang didapat sehingga rekan kerjanya tidak sanggup mengambil alih tugas yang diberikan. Selain itu adanya kesenjangan persepsi karyawan dengan karyawan lain mengenai suatu hal menimbulkan ketidaknyamanan dari karyawan, sehingga dapat menurunkan kepuasan karyawan saat bekerja. Selain gaji, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai, ukuran ruangan staf umum yang sempit membatasi ruang gerak karyawan, ketersediaan kursi kerja yang terbatas menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan *marketing* untuk beristirahat sejenak setelah mengunjungi nasabah. Fakta lain tentang rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT BPR Nusamba Kubutambahan dapat dilihat dari tabel hasil kuesioner awal terhadap 10 orang karyawan mengenai kepuasan kerja pada Lampiran 4.

Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan kerja tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari karyawan PT BPR Nusamba Kubutambahan masih berada dalam kategori rendah hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang hanya

mencapai 253, skor tersebut masih dibawah rentang skor yang dikategorikan puas dan sangat puas. Secara rinci ketentuan rentang skor kuesioner awal kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada Lampiran 5.

Komitmen organisasional merupakan kerelaan dari seseorang terhadap perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan dengan mengorbankan besarnya usaha yang diberikan kepada organisasi. Untuk dapat bekerjasama. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala PT BPR Nusamba Kubutambahan, didapatkan informasi bahwa komitmen organisasional pada PT BPR Nusamba Kubutambahan masih rendah. Data yang didapat dari kepala PT BPR Nusamba Kubutambahan menunjukkan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 mencapai 12 orang, hal tersebut menunjukkan rendahnya komitmen dari karyawan PT BPR Nusamba Kubutambahan untuk tetap berada di perusahaan, dimana karyawan mempertimbangkan keuntungan jika bekerja di tempat lain, sehingga mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Mayoritas karyawan yang keluar adalah karyawan dengan masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Hal ini akan menyebabkan beban kerja berlebih karena kekurangan tenaga sehingga rendahnya komitmen dari karyawan tersebut akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan, selain itu rasa tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaannya sangat kurang dilihat dari karyawan yang mengerjakan tugas tanpa rencana yang matang. Fakta lain tentang rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT BPR Nusamba Kubutambahan dapat dilihat dari tabel hasil kuesioner awal terhadap 10 orang karyawan mengenai komitmen organisasi pada Lampiran 6.

Data pada lampiran 6 menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan pada PT BPR Nusamba Kubutambahan tergolong rendah. Baik secara total maupun per karyawan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian akan dilakukan lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Nusamba Kubutambahan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu latar belakang yang telah dipaparkan tersebut sehingga bisa ditarik beberapa masalah yang terjadi pada PT BPR Nusamba Kubutambahan sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan rendah dilihat dari data gaji yang diterima karyawan masih dibawah UMK yang telah ditetapkan. Hal lain juga dilihat dari hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, fasilitas pada PT BPR Nusamba Kubutambahan yang kurang mendukung, dan kinerja karyawan PT BPR Nusamba Kubutambahan tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dibandingkan dengan PT BPR Suryajaya Kubutambahan dan PT BPR Bank Empat Lima Singaraja.
2. Komitmen organisasi yang masih rendah dilihat dari 12 karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2019.
3. Rasa tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaannya sangat kurang dilihat dari pelaksanaan tugas tanpa rencana yang matang sehingga penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan pada penelitian ini sebagai akibat keterbatasan waktu, tenaga, teori-teori dan penelitian secara fokus dan mendalam maka penelitian hanya mengungkap mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Nusamba Kubutambahan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. “ Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Nusamba Kubutambahan?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan teruji tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Nusamba Kubutambahan.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat, yaitu manfaat (1) teoritis dan (2) praktis, secara rinci kedua manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

(1) Manfaat Teoritis

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat menyumbangkan dalam pengembangan ilmu ekonomi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Nusamba Kubutambahan serta bisa digunakan untuk kebutuhan referensi yang sesuai bagi penelitian selanjutnya .

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada PT BPR Nusamba Kubutambahan guna meningkatkan komitmen organisasi sehingga dapat tercapainya kepuasan kerja karyawan.

