

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dijunjung tinggi di era persaingan yang sangat ketat seperti saat sekarang ini. Keberhasilan suatu organisasi tentu didukung oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas dalam perjalanan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi akan memainkan peran-peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia di dalam organisasi akan menjadi perencana, pelaku dan pengambil keputusan, sehingga manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi penting dilakukan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Bohlander & Snell, 2013 : 4). Pengelolaan yang dilakukan dengan cara yang baik akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, sehingga sumber daya manusia tersebut memiliki nilai ekonomi dan menjadi aset bagi organisasi.

Aset sumber daya manusia (*human capital*) adalah aset tidak berwujud dan tidak dapat dikelola dengan cara yang sama dengan cara organisasi mengelola pekerjaan, produk dan teknologi (Bohlander & Snell, 2013 : 5). Ketika organisasi kehilangan aset sumber daya manusia yang berharga tersebut, maka organisasi harus mengulang proses pencarian, pelatihan dan pengembangan yang hasilnya belum tentu sama menguntungkan dengan aset sumber daya manusia yang telah hilang.

Ketertarikan sumber daya manusia untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi diduga karena adanya komitmen. Komitmen yang dimiliki sumber daya manusia di dalam organisasi dapat disebabkan oleh kesamaan dan kesesuaian individu dengan organisasi, seperti yang didefinisikan oleh Porter bahwa komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi seorang individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu, yang terdiri dari beberapa faktor yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, memiliki keyakinan yang kuat dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi (Armstrong, 2003 : 231-232).

Kepuasan kerja diduga menjadi faktor dari sumber daya manusia yang berkomitmen terhadap suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2001 : 224). Kepuasan kerja lebih sederhana dapat dipahami sebagai respon dari seorang individu terhadap kondisi kerja menjadi sebuah persepsi yang dibentuk oleh perbedaan tujuan dalam kondisi kerja dan interpretasi yang berbeda dari kondisi kerja tersebut (Camp, 1993 : 279-305).

Kepuasan kerja diharapkan dapat tercapai jika terdapat kesesuaian karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi sehingga berdampak pada banyak hal, salah satunya kesuksesan organisasi. Istilah kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan seseorang mengenai pekerjaan mereka. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja dan sikap yang tidak menguntungkan terhadap pekerjaan tidak menunjukkan kepuasan kerja (Armstrong, 2003 : 239).

Masalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan diteliti pada karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kebun Sosa, Sumatera Utara. Kehadiran perkebunan kelapa sawit di tanah air diakui memberikan peluang besar untuk menciptakan lapangan kerja baru dengan menjadi pekerja di perkebunan. Pekerja perkebunan merupakan salah satu komponen penting dalam proses produksi minyak sawit mentah atau *Crude Palm Oil (CPO)* karena mereka yang melakukan perawatan sampai pemanenan kelapa sawit.

Dalam menjalankan pekerjaannya, para pekerja atau buruh perkebunan tersebut bekerja di areal perkebunan yang jauh dari pemukiman sehingga perlu pertimbangan atas nama keluarga. Para pekerja bawahan atau buruh perkebunan biasanya juga tidak diperhitungkan usia, pendidikan dan faktor demografi lainnya untuk melakukan pekerjaan di perkebunan. Pekerja juga sangat mungkin mengalami kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan luka-luka, cacat sebagian atau total pada tubuh bahkan dapat menyebabkan pekerja atau buruh meninggal dunia dikarenakan sifat pekerjaan yang berat dan berbahaya serta kurangnya perhatian perusahaan terhadap keselamatan pekerja. Kondisi-kondisi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan perkebunan. Dari data yang diperoleh, jumlah karyawan pada tahun 2014 berjumlah 248 orang, pada tahun 2015 berjumlah 216 orang dan pada tahun 2016 berjumlah 186 orang. Dari data tersebut terlihat bahwa jumlah karyawan mengalami penurunan. Penurunan tersebut tentu memiliki sebab dan akibat yang akan diteliti pada penelitian ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
4. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi) atau pengaruh secara tidak langsung (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja)?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

4. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi) atau pengaruh secara tidak langsung (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja).

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi obyek penelitian

Memberikan pemahaman bahwa komitmen dan kepuasan karyawan dapat dibangun dengan mengidentifikasi kesesuaian individu karyawan itu sendiri dengan pekerjaan dan organisasi yang bersangkutan. Sehingga diharapkan organisasi memiliki karyawan potensial yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

2. Bagi penulis

Memperkuat pemahaman teori mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Sehingga nantinya mampu mengelola dan menjadi *human capital* yang diharapkan di organisasi manapun.

3. Bagi pihak lain

Dapat memberikan pemahaman bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus diperhatikan kebutuhan serta keinginannya terhadap suatu pekerjaan dan organisasi sehingga nantinya mereka berkontribusi dalam pekerjaan dan organisasi tersebut.