

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi industri dikenal berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah manusia. Akhir-akhir ini pekerja telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak ada tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Kepuasan kerja ternyata dapat berpengaruh juga terhadap komitmen organisasional. Pada PT. Multi Nabati Sulawesi mempunyai keinginan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yaitu dengan cara mempertahankan karyawan agar tidak dapat berdampak turnover serta mengadakan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan akan tetapi perusahaan ini masih kurang dalam melakukan kegiatan formal maupun informal dengan karyawan yang ada sehingga karyawan mulai merasa bosan atau jenuh dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal seperti ini perusahaan dapat melakukan kegiatan-kegiatan tersebut yang belum pernah dilakukan perusahaan seperti gathering, olahraga dan sebagainya. Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi para karyawan mungkin akan bekerja lebih produktif dan karyawan yang

berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover* (tingkat keluar masuknya karyawan) Mathis dan Jackson (2001:102).

Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan (Bycio dkk dalam Tondok dan Andarika (2004). PT. Multi Nabati Sulawesi dipimpin oleh seorang yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya terutama kepada karyawan. Dengan banyaknya karyawan pemimpin di PT. Multi Nabati Sulawesi membangun hubungan yang baik seperti memberikan perhatian atas pencapaian para karyawan dan memberikan pengakuan ketika para karyawan mencapai tujuan mereka. Dengan pemimpin seperti ini akan membuat kinerja karyawan meningkat. Bass dan Yukl dalam Tondok dan Andarika (2004) mengemukakan bahwa hubungan kepemimpinan transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal meliputi: (1) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan, (2)

Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan karyawan dengan imbalan, (3) Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Keller dalam Tondok dan Andarika (2004) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Bass memandang kepemimpinan transaksional sebagai sebuah pertukaran imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan.

Keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat seseorang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap kinerjanya penting untuk harga diri Robbins, (2006:94).PT. Multi Nabati Sulawesi mempekerjakan 150 karyawan yang bekerja secara profesional. Dalam setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan baik. Meskipun ada masalah-masalah yang akan dihadapi perusahaan dan karyawan, Misalnya ada beberapa karyawan yang mempunyai masalah diluar perusahaan dan berdampak pada kinerjanya sejauh ini masih bisa diatasi dandiselesaikan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan organisasi dan mendukung

kebijakan organisasi, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada organisasi dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas. Huwaida (2011) mengatakan keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan karyawan akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan.

Mathis dan Jackson, (2001:98) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti tertarik meneliti pada PT. Multi Nabati Sulawesi yaitu perusahaan kelapa sawit yang memproduksi minyak zaitun. Dimana perusahaan ini semakin meningkat. Selain itu, karyawan yang bekerja di PT. Multi Nabati Sulawesi dengan citra kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan citra yang melekat adalah bahwa karyawan digaji sesuai dengan kinerja karyawan, jaminan

kesehatan yang memadai, bonus dan kompensasi, dan lain sebagainya. Bukan hanya itu saja, perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan serta lingkungan kerja yang memberikan semangat. Hal-hal inilah yang menjadi ketertarikan penelitian ini dilakukan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan untuk memperkaya sumber kepustakaan dan dijadikan sebagai bahan referensi teoritis dan empiris yang dapat menjadi penunjang untuk penelitian di masa yang akan datang dan meningkatkan pemahaman mengenai bidang terkait, serta dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Membantu perusahaan untuk mengetahui kepuasan karyawan dan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan hasil penelitian ini dalam lima bab saling berkaitan yaitu:

Bab 1: Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab 2: Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kajian teori mengenai: komitmen organisasional, kepemimpinan transaksional, keterlibatan kerja, kepuasan karyawan, hubungan antar variabel, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab 3: Metode Penelitian

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabe, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, validitas dan reliabililitas alat ukur, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

Bab 4: Analisis dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai gambar umum perusahaan, karakteristik responden penelitian, deskripsi data, uji validitas dan reliabilitas, analisis data dan pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan.

Bab 5: Simpulan dan Saran

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya dan saran.