

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Freeport-McMoRan Copper & Gold Inc. (FCX) merupakan perusahaan tambang internasional utama dengan kantor pusat di Phoenix, Arizona, Amerika Serikat. FCX mengelola beragam aset besar berusia panjang yang tersebar secara geografis di atas empat benua, dengan cadangan signifikan terbukti dan terkira dari tembaga, emas dan molybdenum. Mulai dari pegunungan khatulistiwa di Papua, Indonesia, hingga gurun-gurun di Barat Daya Amerika Serikat, gunung api megah di Peru, daerah tradisional penghasil tembaga di Chile dan peluang baru mengairahkan di Republik Demokrasi Kongo. Freeport-McMoRan Copper & Gold Inc. merupakan perusahaan publik di bidang tembaga yang terbesar di dunia, penghasil utama di dunia dari molybdenum yaitu logam yang digunakan pada campuran logam baja berkekuatan tinggi, produk kimia, dan produksi pelumas, serta produsen besar emas (<http://ptfi.co.id/id/about/overview>).

FCX di Papua berada daerah pegunungan yang jauh dari pemukiman penduduk. Terdapat dua proses pertambangan utama yaitu tambang terbuka dan tambang di bawah tanah. Pembangunan tambang bawah tanah DOZ (kapasitas 25.000 ton/hari) diselesaikan 18 bulan lebih cepat dari jadwal yang direncanakan. Tidak lama setelah produksi DOZ mencapai 25.000 ton/hari, selanjutnya perluasan menjadi 35.000 ton/hari pun segera selesai di muka jadwal dan tepat anggaran (<http://ptfi.co.id/id/about/overview>).

Untuk operasional, perusahaan ini mempekerjakan karyawan asing dan karyawan Indonesia. Terdapat ribuan karyawan bagian pertambangan yang berasal dari berbagai pulau di Indonesia yang bekerja di perusahaan ini. Perusahaan ini juga menjadi salah satu primadona untuk pasar tenaga kerja karena terkenal dengan gaji yang tinggi meskipun medan operasional perusahaan ini juga keras dan dibutuhkan energi besar untuk bisa bekerja. Tidak jarang, karyawan yang telah bekerja di FCX selama 3 tahun atau lebih memutuskan untuk tidak kembali lagi bekerja dan memilih pekerjaan yang lain setelah investasi keuangannya dinilai mencukupi.

Mengingat medan yang berat untuk menuju lokasi pekerjaan dan tuntutan untuk bisa bekerja maksimal, maka karyawan harus memiliki komitmen organisasional kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Blau dan Boal (1987) dalam Yahya, et (2012:3) bahwa komitmen organisasional menggambarkan hasrat, keinginan, kebutuhan dan tanggung jawab terhadap organisasional. Pekerjaan FCX membutuhkan standar kinerja yang tinggi dan hal ini hanya bisa tercapai ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula.

Tumbuhnya komitmen pekerjaan yang tinggi bisa tercapai ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan. Hal ini berdasarkan pendapat Kovach (1977) dalam Karim dan Rehman (2012:94) bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka komitmen organisasional akan meningkat dan ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional.

Dukungan organisasional juga dibutuhkan untuk bisa membangun komitmen organisasional yang tinggi. Dukungan organisasional yang baik bisa dipenuhi dengan penyediaan berbagai fasilitas dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penelitian Yahya, et

(2012:10) mendapatkan temuan bahwa dukungan organisasional untuk karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional karyawan, sehingga ketika dukungan organisasional tinggi maka komitmen organisasional juga tinggi.

Penelitian Karim dan Rehman (2012:99) juga berhasil membuktikan pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi menyebabkan karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Demikian halnya karyawan dengan kepuasan kerja rendah juga menyebabkan komitmen organisasional juga rendah.

Pemilihan obyek penelitian di FCX karena perusahaan ini adalah perusahaan besar dengan spesifikasi perusahaan tambang emas. Namun untuk menuju lokasi FCX diperlukan pengorbanan besar karena hanya bisa ditempuh dengan transportasi udara, jika dengan transportasi darat dibutuhkan waktu yang lama mengingat lokasinya di pegunungan. Karyawan yang bekerja di FCX juga dituntut untuk memiliki stamina yang baik dan semangat tinggi dalam bekerja.

Sesuai dengan penelitian Hakkak dan Ghodsi (2013) bahwa komitmen organisasional karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan dukungan organisasional. Untuk itu, penelitian ini akan mengkaji seberapa tinggi pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasional sehingga karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi untuk bekerja di FCX. Responden penelitian yang dipilih adalah karyawan bagian operasional pertambangan karena karyawan bagian operasional dengan desain pekerjaan yang lebih menguras fisik dibandingkan untuk jabatan lini manajerial.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Freeport Indonesia?
2. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Freeport Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin di capai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Freeport Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Freeport Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Manfaat Teoritis
Memberikan pengetahuan kepada penulis mengenai pentingnya kepuasan kerja dan dukungan organisasional untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dalam pekerjaan.
2. Manfaat Praktis
Memberikan asukan kepada para pelaku usaha sehingga tidak melupakan pentingnya kepuasan kerja dan dukungan organisasional untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika Skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Berisi penelitian terdahulu, landasan teori yang meliputi: kepuasan kerja, dukungan organisasional, komitmen organisasional, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Berisi desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data. Selain itu juga berisi pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Freeport Indonesia.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir berisi tentang simpulan dan saran. Simpulan adalah temuan-temuan terinci dari hasil penelitian dan saran merupakan masukan-masukan yang diberikan kepada berbagai pihak terkait sehubungan dengan temuan-temuan penelitian.