

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen merupakan salah satu cabang ilmu ekonomi yang pada umumnya memiliki fungsi dalam strategi perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan dan pengawasan suatu kegiatan pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi dari manajemen yang fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang memiliki berkompoten. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang profesional, demi tercapainya tujuan dari perusahaan mereka. Bukan hanya tenaga profesional, tetapi juga memiliki komitmen tinggi pada perusahaan. Komitmen dalam bentuk perasaan bangga menjadi karyawan perusahaan, sehingga karyawan merasa betah untuk terus bekerja. Bukan hanya perasaan bangga tetapi juga kemauan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen karyawan berhubungan dengan sikap setia seorang karyawan pada perusahaan yang menaunginya. Tingginya komitmen karyawan membawa dampak positif pada perusahaan, karena dengan karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan maka karyawan akan lebih giat bekerja untuk mensukseskan tujuan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan menjadi karyawan di perusahaan tersebut (Koch. 1978) dalam Umar Nimran dan Amirullah (2015).

Seperti halnya pada CV Putra Putri, yang menginginkan karyawan profesional dan memiliki komitmen tinggi pada perusahaan, berupa keinginan untuk bekerja keras demi membantu tercapainya tujuan yang ada pada perusahaan. Dan juga hasrat untuk terus bertahan menjadi bagian dari perusahaan. CV Putra Putri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi mainan edukasi untuk anak-anak. CV Putra Putri berdiri sejak tahun 2005, dan terus mengalami perkembangan setiap tahunnya, dan omset yang didapat juga meningkat di tiap tahunnya. Tetapi, hal ini berbanding terbalik dengan jumlah karyawan pada perusahaan, dimana banyak sebagian karyawan yang keluar (*resign*) secara tiba-tiba dari perusahaan. Berdasarkan observasi awal karyawan CV Putra Putri menunjukkan bahwa mereka memiliki rasa komitmen yang rendah.

Rendahnya sikap komitmen ditunjukkan dengan sedikitnya kemauan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan, itu dibuktikan dengan menurunnya jumlah mainan yang diproduksi setiap tahunnya. rendahnya rasa bangga menjadi karyawan perusahaan, ini dibuktikan dengan masih banyak karyawan yang tiba-tiba keluar dari perusahaan. hal tersebut dapat dilihat dari tabel data karyawan dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Karyawan *Resign* CV Putra Putri

NO	Tahun	Lama Bekerja Karyawan Resign	
		1,5 Tahun	2 Tahun
1	2014	4	6
2	2015	8	11
3	2016	4	6

Hingga yang pada awal 2014 ada sekitar 125 karyawan sekarang memiliki 80 orang karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan masih memiliki komitmen yang rendah dimana ada beberapa karyawan yang tiba-tiba keluar, dan ini menjadi salah satu indikator dari rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan. Hal tersebut diduga karena tidak adanya reward sebagai bentuk tanda pujian dari perusahaan terhadap karyawannya, kecuali bonus untuk akhir tahun dan Tunjangan Hari Raya.

Terciptanya komitmen yang tinggi merupakan hal penting yang diciptakan oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena menggambarkan sikap penerimaan terhadap kebijakan, karir, serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik. Untuk memperoleh

komitmen tinggi pada karyawan, perusahaan harus dapat memperhatikan indikator yang menjadi penyebab tinggi rendahnya komitmen.

Menurut Dongoran (2000), dalam tabelnya Komitmen Organisasi Dua Sisi menyebutkan untuk memperoleh dan meningkatkan komitmen karyawan diantaranya yaitu: memenuhi kebutuhan anggota, mengutamakan kewajiban daripada hak, menciptakan tugas yang cukup menantang. Memenuhi kebutuhan anggota dan mengutamakan kewajiban perusahaan, dimana keduanya sama-sama tertuju pada pemberian kompensasi pada karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan oleh perusahaan pada karyawan atas jasa yang mereka berikan pada perusahaan. Kompensasi memiliki dua jenis yaitu, kompensasi finansial berupa gaji pokok dan kompensasi nonfinansial imbalan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi yang mereka berikan pada karyawan, khususnya kompensasi nonfinansial yang sering menjadi pertimbangan penting perusahaan. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pelatihan, asuransi kecelakaan kerja dan juga dapat berupa pujian atau reward.

Kompensasi nonfinansial menjadi hal yang penting karena jenis kompensasi ini akan sulit diberikan karena tidak diberikan dalam bentuk uang, kompensasi nonfinansial dapat diberikan dalam bentuk hubungan baik antara karyawan dan pemilik perusahaan, pujian atas prestasi berupa hasil produksi yang melebihi target, dan juga kepercayaan yang diberikan oleh pemilik kepada karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Usaha lain untuk meningkatkan komitmen karyawan, diantara adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang dirasakan oleh tiap karyawan, perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Semakin tinggi rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi kualitas kerja mereka.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berbeda-beda tiap individunya, tetapi dapat dilihat dari sikap diri karyawan tersebut berupa sikap semangat dalam menyelesaikan tugas mereka. Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki, kondisi tempat kerja yang mendukung, dan mitra kerja yang sesuai. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kepuasan kerja tinggi yang nantinya berpengaruh pada komitmen karyawan pada perusahaan. Karena apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka kecil kemungkinan bagi mereka keluar dari pekerjaan tersebut.

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa banyak karyawan CV yang memutuskan keluar dari pekerjaan mereka. Keputusan keluar disebabkan karena komitmen karyawan yang rendah. Salah satu penyebab rendahnya komitmen karyawan diduga karena kurang puasnya kompensasi nonfinansial yang diberikan dan kepuasan kerja yang kurang. Maka langkah-langkah yang dilakukan untuk dapat

meningkatkan komitmen karyawan pada CV. Putra Putri adalah dengan meningkatkan kompensasi nonfinansial dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan research problem yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang menyangkut hubungan pengaruh kompensasi nonfinansial dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

1.2 Perumusan Masalah.

1. Apakah kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada CV Putra Putri?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada CV Putra Putri?

1.3 Tujuan Penelitian.

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi non-finansial terhadap komitmen karyawan pada CV Putra Putri.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada CV Putra Putri.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.
- b. penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi non-finansial dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

1. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman pengaruh pemberian kompensasi non-finansial terhadap komitmen karyawan.
2. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan.

b. Bagi Organisasi

1. Penelitian ini memberikan penjelasan pada perusahaan, hubungan pengaruh pemberian kompensasi non-finansial dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan.