

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk menciptakan organisasi yang semakin efektif dan efisien. Perusahaan yang dikelola secara efisien dan efektif akan memiliki daya saing dan keunggulan sehingga perusahaan dapat bertahan atau bahkan memenangi persaingan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja karyawan dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Karena itu sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada diorganisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memenuhi keinginan karyawan yang juga sejalan dengan keinginan dan kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki komitmen yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan pribadi

Di dalam organisasi, karyawan akan menunjukkan sikap yang mencerminkan bagaimana persepsinya terhadap perusahaan. Sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Dalam perilaku organisasi, ada tiga sikap yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional (Robbins & Judge, 2008). Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins, 2003). Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Tentu saja hal ini hanya bisa terjadi jika karyawan merasa bahagia dan puas terhadap perusahaan yang bersangkutan.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang ataupun tidak menyenangkan yang berasal dari penilaian pekerjaan ataupun pengalaman kerja seseorang. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan individu sehingga semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: kondisi pekerjaan ataupun lingkungan kerja,

pemberian imbalan, hubungan dengan atasan, rekan kerja dan kebijakan organisasi, termasuk kesempatan untuk berkembang.

Karena begitu pentingnya isu komitmen organisasional bagi suatu perusahaan, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong terjadinya komitmen organisasional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah karakteristik pekerjaan.

Menurut *Job Characteristics Model* yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975) dalam Chang, dkk. (2006), karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan perilaku pengunduran diri. Berdasarkan model ini, pekerjaan yang sifatnya lebih menantang dan perubahan-perubahan yang memberi otonomi yang lebih besar kepada karyawan akan memberikan inspirasi kepada karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi *turn-over* atau pengunduran diri karyawan.

Turner dan Lawrence (1965), sebagaimana dikutip Chang, dkk. (2006), telah mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang disebut sebagai “*six task attributes*” yang meliputi variasi kerja, otonomi kerja, interaksi yang disyaratkan, interaksi opsional, pengetahuan, dan tanggung jawab. Keenam atribut karakteristik pekerjaan ini ternyata berkorelasi positif dengan kepuasan dan tingkat kehadiran/presensi karyawan. Demikian pula Bhuain, dkk. (1996) serta Reiner dan Zhao (1999), menemukan bahwa signifikansi/variasi tugas, otonomi, dan *feedback* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Chang, dkk. (2006) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Glison dan Durick (1988), membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai korelasi yang erat

dengan komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hunt (1985) dan Ramaswami (1993) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan seperti otonomi, variasi kerja, identitas tugas, dan *feedback* merupakan variabel-variabel yang signifikan mempengaruhi komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deshpande (1996) membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasinya. Demikian pula Chang, dkk. (2006) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT.Coca Cola Bottling Indonesia dapat dilihat dari kurangnya penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan pada karyawan yang berprestasi, kurangnya promosi karyawan, dan gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Hal ini bisa mengikatkan komitmen terhadap organisasi cenderung rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji keterkaitan antara karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dengan memodifikasi model yang dikembangkan oleh Chang, dkk. (2006). Sedangkan obyek penelitian ini adalah karyawan PT.Coca Cola Bottling Indonesia. Dengan latar belakang seperti ini maka penelitian ini diberi judul

**“Analisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT.Coca-Cola Bottling Surabaya – Indonesia”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan demikian:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Coca-Cola Bottling Indonesia?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Coca-Cola Bottling Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Coca-Cola Bottling Indonesia?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional PT.Coca-Cola Bottling Indonesia karyawan PT.Coca-Cola Bottling Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Ada pun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Coca-Cola Bottling Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Coca-Cola Bottling Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Coca-Cola Bottling Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Praktis**

Dapat memberikan masukan bagi manajemen PT. Coca-Cola dalam mengelola karyawannya, khususnya terkait dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional.

## **2. Manfaat Akademis**

Dapat memperkaya kajian empiris mengenai keterkaitan antara karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika yang baik, teratur dan terperinci. Demikian pula dalam skripsi ini, penulis berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Adapun sistematika skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

#### **Bab 1: Pendahuluan**

Hal-hal yang tercantum dalam bab ini mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **Bab 2: Tinjauan Kepustakaan**

Dalam bab ini tercantum tentang penelitian terdahulu yaitu dalam bentuk tabel untuk membedakan antara kedua penelitian tersebut, landasan teori, hubungan antara variabel, hipotesis dan model analisis atau penelitian.

#### **Bab 3: Metode Penelitian**

Pembahasan ini berisi tentang metode yang dipakai dalam penelitian yang terdiri dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional setiap variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, metode pengumpulan data, populasi-

sampel, teknik pengambilan data, metode analisis data dan prosedur pengujian hipotesis.

#### **Bab 4: Pembahasan**

Bab ini memuat gambaran umum tentang perusahaan sebagai obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

#### **Bab 5: Simpulan dan Saran**

Pada bab ini diuraikan tentang simpulan dari hasil analisis data, dan pembahasan serta saran yang berisi tentang informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait.