

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Komitmen organisasional merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya. Komitmen organisasional penting karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan *turnover*. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di perusahaan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

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. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan. Untuk mendorong karyawan berkomitmen tinggi menurut konsultan manajemen dari Dunamis, Pardiansyah (2004) ada beberapa aspek penting yang perlu

diperhatikan untuk menumbuhkan *sense of ownership*. Kondisi ini akan tercapai bila manajemen melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sayangnya, dalam banyak kasus, ia melihat manajemen masih memposisikan diri sebagai *thinkers*, sedangkan karyawannya disarankan hanya untuk bekerja. Dapat dikatakan karyawan hanya dijadikan semacam robot. Kondisi semacam ini akan sulit menumbuhkan komitmen karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja penting karena sangat erat hubungannya dengan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja dengan baik. Kepuasan kerja dapat diindikasikan melalui kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, kualitas supervisi dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja merupakan hasil berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang dilatarbelakangi faktor kepercayaan dalam organisasi. Pada sisi lain, "kepuasan" merupakan salah satu kunci utama dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan, salah satu yang menjadi acuan adalah berhubungan dengan motivasi kerja yang merupakan fungsi inti dari manajemen.

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi. Ketiga

unsur kunci dalam definisi ini adalah upaya, tujuan, dan kebutuhan. Motivasi sangat penting bagi karyawan karena berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam organisasi. Di dalam lingkungan organisasi sangat diperlukan motivasi kerja dan pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha/pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan. Maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, antara lain dengan memberikan *Job enrichment* pada para karyawan (Raza dan nawaz, 2011). Dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan melalui *job enrichment*, maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi untuk dapat memenuhi tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Jadi salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah tingkat tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

*Job enrichment* juga dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen pada perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab yang besar pada karyawan maka karyawan akan merasa lebih puas karena hasil kerjanya mendapat pengakuan. *Job enrichment* memberikan sejumlah keuntungan seperti lebih banyak karyawan yang merasa puas, pelanggan merasa puas dengan pelayanan, mengurangi pekerjaan karyawan yang melebihi kapasitas, dan mengurangi kesalahan yang dilakukan karyawan. *Job*

*enrichment* (pemerayaan pekerjaan) merupakan suatu perubahan yang direncanakan dengan melakukan perubahan substansi pekerjaan secara vertikal atau horizontal dalam upaya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Perubahan-perubahan tersebut mencakup beberapa aspek pekerjaan. (Hasibuan, 2003:47).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raza dan Nawaz (2011) *job enrichment* dapat meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini karena *job enrichment* mampu membuat karyawan merasa lebih dihargai karena dengan pengayaan pekerjaan berarti perusahaan lebih memperhatikan karyawan sehingga membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, puas terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan dan juga lebih berkomitmen terhadap perusahaannya.

PT. NUTRIFOOD INDONESIA SURABAYA adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi pangan. Dalam pelaksanaan visi dan misi serta tujuan perusahaan PT. NUTRIFOOD INDONESIA SURABAYA melakukan salah satu implikasi proses pengambilan keputusan. Strategi operasi yang dijalankan adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan-pelatihan. Pada bidang produksi, perusahaan mengembangkan strategi operasi sebagai dasar untuk mengembangkan sumber daya manusia di bagian produksi dalam pencapaian efektivitas kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan di PT. NUTRIFOOD INDONESIA SURABAYA ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui faktor apakah yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. NUTRIFOOD INDONESIA SURABAYA, sehingga PT. NUTRIFOOD INDONESIA SURABAYA mampu melewati

persaingan yang ketat di era modern ini dan mampu bersaing dengan perusahaan swasta maupun dengan perusahaan nasional.

Peneliti memilih judul "PENGARUH *JOB ENRICHMENT* TERHADAP MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PT. NUTRIFOOD INDONESIA SURABAYA", karena ingin mengetahui apakah *job enrichment* dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan obyek karyawan perusahaan yang merupakan aset bagi perusahaan dalam menentukan pengaruh kinerja maupun produktivitas perusahaan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Motivasi pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Surabaya ?
2. Apakah *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Surabaya ?
3. Apakah *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Surabaya ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Motivasi pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Surabaya.

2. Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Surabaya.
3. Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Manfaat akademis

Secara akademis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang hubungan antara variabel *job enrichment*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan motivasi.

##### 2. Manfaat praktis

Memberikan informasi bagi PT. Nutrifood Indonesia Surabaya untuk mengetahui pengaruh *Job Enrichment* terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada karyawannya.

#### **5.5. Sistematika Penulisan**

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

### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

## **BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain : desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

## **BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. Nutrifood Indonesia Surabaya, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

## **BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.