

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. falsafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari organisasi dan tujuan organisasi.

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, Maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini maka diharapkan hasil kerja dan komitmen kerja juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Tujuan pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan komitmen seluruh pekerja di dalam sebuah lembaga atau organisasi. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.

Meyer dan Allen (2001: 122) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Karyawan yang berkomitmen akan mempunyai keterikatan psikologis artinya karyawan merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Karyawan akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.

PT. BPR Pembangunan kerinci sudah berupaya meningkatkan komitmen organisasi dengan menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku diatas, Namun komitmen organisasi masih relatif baik. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi direktur PT. BPR Pembangunan Kerinci memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan memberikan tunjangan jabatan, transport dan keluarga, bonus, cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja selama satu tahun, cuti hamil, cuti sesudah bersalin, jaminan hari tua, operasional kendaraan baik roda dua maupun roda empat, asuransi kesehatan tetapi hal ini masih ada karyawan yang kurang kepuasan kerjanya dalam berkerja disebabkan dengan gaji pokok karyawan tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan disebabkan sudah melakukan peminjaman atau kredit dibank sehingga kepuasan untuk berkomitmen organisasi berkurang. Hal tersebut beracuan pada penilaian

komitmen karyawan PT BPR Pembangunan Kerinci yang mana hasil penilaian karyawan adalah sebagai berikut:



**Tabel 1.1**  
**Evaluasi Penilaian Karyawan Periode april-juni 2022**

No	Penilaian	Nilai Rata- rata	Kriteria
1	Orientasi Pelayanan	82	Baik
2	Integritas	81	Baik
3	Komitmen	81	Baik
4	Disiplin	81	Baik
5	Kerja Sama	81	Baik
6	Kepemimpinan	81	Baik
	Jumlah	488	
	Rata-Rata	81,33	Baik

*Sumber:* PT BPR. Pembangunan Kerinci(2022)

Berdasarkan tabel diatas dengan hasil penilaian karyawan PT BPR pembangunan kerinci terdapat hasil rata-rata adalah 81,33 dengan kreiteria baik dari total pegawai 40 orang, hal ini menunjukkan masih perlu adanya peningkatan untuk lebih baik komitmen organisasi dari karyawan tersebut dengan demikian perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja dari karyawan maka direktur wajib memperhatikan hal ini karena lingkungan kerja, Kompensasi dan kepuasan kerja juga dapat memberikan dampak terhadap komitmen kerja karyawan.

Disamping itu komitmen organisasi karyawan yang ada pada PT. BPR Pembangunan Kerinci masih memiliki problem dan kendala, yaitu kurangnya fasilitas dan pelayanan terhadap masyarakat sehingga hal tersebut berpangaruh pada lingkungan kerja.

Menurut Undang-undang No.13/2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun untuk waktu tertentu (PKWT). Maksud dari waktu tertentu yaitu didasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. PKWT dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, apabila tidak akibatnya perjanjian kerja tersebut demi hukum menjadi PKWTT. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sebab-sebab berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam UUD Ketenagakerjaan, berakhirnya perjanjian kerja menyebabkan putusannya hubungan kerja.

Berdasarkan pasal 1 angka (5) Undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas (“UUPT”) menyebutkan bahwa pengertian direksi dalam perseroan terbatas (“perseroan”) adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pergurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan anggaran dasar. Kewenangan direksi adalah salah satu persoran yang memiliki kewenangan penuh atas kepengurusan dan hal-hal terkait kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan, mewakili perseroan untuk melakukan perbuatan hukum baik didalam maupun luar pengadilan sesuai dengan ketentuan UUPT anggaran dasar.

Menurut Stum (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada 5 Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yakni Budaya Keterbukaan, **Kepuasan kerja**, Kesempatan personal untuk berkembang, Arah Organisasi, **Kompensasi**. Selain itu menurut Kusuma Putri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor-faktor terkait pekerjaan, kesempatan anggota, karakteristik individu, **lingkungan kerja**, hubungan positif, struktur organisasi, dan gaya manajemen.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebuah kondisi psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh pegawai atau karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atau lainnya atas peranan yang ia lakukan dan terpenuhinya kebutuhan secara baik. Dengan demikian, karyawan merasa hadir didalam kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2006), pengertian dari kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebuah kondisi emosional pada seorang karyawan yang merasa senang serta mencintai pekerjaan yang ia lakukan. Sikap ini tergambar dari moral kerja, kedisiplinan dan jugaprestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam sebuah pekerjaan, diluar pekerjaan atau kombinasi dari keduanya.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri. Karena semakin tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermindari sikap kerjanya yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif sebaiknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan akibat sikap kerja yang negatif. positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat

kepuasan kerjanya dirasakan.

Fenomena Variabel Kepuasan Kerja di PT BPR Pembangunan Kerinci Yaitu Pengembangan karir bagi karyawan masih kurang diperhatikan, hal ini tercermin dari promosi jabatan yang kurang jelas, dimana untuk jabatan di PT. BPR pembangunan kerinci ditentukan sepenuhnya oleh direktur itu sendiri. Disamping itu karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk bereksperimen dan mencari metode kerja baru, hal ini dikarenakan oleh metode kerja yang sudah digariskan pimpinan yang sesuai dengan persyaratan dalam berkerja.

Selain itu ada faktor lingkungan pekerjaan yang sangat perlu diperhatikan jika lingkungan pekerjaan yang baik maka akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. kenyamanan lingkungan kerja tidak hanya diperoleh dari kondisi fisik tetapi juga dari lingkungan non-fisik secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak terhadap komitmen organisasi karyawan.

Menurut Sedarmayati (2013) lingkungan kerja fisik merupakan Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen kerja dari karyawan maka pemerintah wajib

memperhatikan hal ini karena lingkungan kerja juga dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi karyawan, karena dengan adanya lingkungan yang nyaman dalam berkerja untuk karyawan maka komitmen organisasi karyawan pun ikut meningkat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan yaitu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan juga lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, keamanan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut atau lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Fenomena Dari Variabel Lingkungan kerja yang ada di PT. BPR Pembangunan Kerinci terdapat lingkungan kerja yang masih kurang nyaman, dengan masih adanya perlengkapan dan peralatan kantor yang belum lengkap, suasana ruangan yang masih panas dan masih adanya suara bising dikarenakan kantor berada di jalan raya, sehingga mempengaruhi komitmen kerja karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci.

Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Fenomena dari variabel kompensasi ditemui bahwa finansial langsung yang diberikan hanya mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi tidak mencukupi untuk kebutuhan lainnya. Untuk pemberian kompensasi tidak langsung ada beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang permasalahan tunjangan yang diberikan masih kurang cukup untuk memenuhi kesejahteraan karyawan, asuransi kesehatan yang diberikan kepada pegawai juga kadang masih belum sesuai dengan besarnya biaya yang dikeluarkan selama pengobatan. Di bawah ini dapat dilihat jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci:

**Tabel 1.2.**  
**Jumlah Kompensasi Bulan Juni 2022**

No	Bagian/posisi jabatan	Gaji per bulan	Jumlah lembur/bln	Jumlah yang diterima/bln
1	Gudang	2.950.000	8 jam x 2.500/jam	2.970.000
2	OB	2.950.000	-	2.970.000
3	Driver	3.000.000	10 jam x 2.500/jam	3.035.000
4	Admin	3.400.000	-	3.300.000

*Sumber:* PT. BPR Pembangunan Kerinci(2022)

Pada tabel diatas dilihat bahwa jumlah gaji karyawan yang diterima dengan jumlah lembur hanya selisih 20.000–25.000. Padahal karyawan bekerja sudah bersungguh-sungguh dengan kapasitas yang sama namun gaji yang didapat tidak sebanding dengan tekanan kerja yang dibebankan. Karyawan yang tidak ada tambahan lembur gaji yang diterima tetap sama, tanggung jawab dan tugas tetap sama tidak berkurang walaupun karyawan lembur 30 menit tidak termasuk dihitung lembur. Pemberian gaji yang tidak sesuai tersebut secara tidak langsung dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Apabila dalam pemberian

kompensasi sesuai dengan beban kerja yang didapatkan karyawan akan lebih bersemangat bekerja, kepuasan kerja akan semakin tinggi sehingga dapat terbentuknya komitmen kerja.

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 2 UU No 13 “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan pasal 1 angka 1 UU No 13 tahun 2003 adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Demi meningkatkan taraf hidup, maka perlu dilakukan pembangunan di berbagai aspek. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya serta dengan melihat alasan dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap komitmen organisasi

karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci?

3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR pembangunan kerinci?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasi karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci?
6. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja, kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci
6. Untuk menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara

lingkungan kerja, kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT.  
BPR Pembangunan Kerinci.



## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Akademis

- 1) Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumberdaya manusia khususnya tentang lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan dan komitmen organisasi
- 2) Untuk menambah referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga berguna bagi pihak yang berkepentingan.

### 2. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. BPR Pembangunan Kerinci dalam rangka mengambil kebijakan-kebijakan yang tepat dalam lingkungan kerja yang baik, kompensasi dan kepuasan yang efektif.
- 2) Bagi penulis sebagai alat mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan terhadap komitmen organisasi yang ada pada PT. BPR Pembangunan Kerinci.