

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia dalam organisasi perusahaan merupakan pusat kekuatan yang menggerakkan dinamika organisasi, semakin besar organisasi, masalah sumber daya manusia pun semakin besar dan kompleks. Dalam berbagai kasus, penyebab kegagalan organisasi perusahaan ternyata pada manusia yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap sumberdaya manusia.

Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumberdaya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada para karyawannya, khususnya perhatian pada tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai.

Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju ataupun mundurnya organisasi (Ningrum, 2004).

Organisasi yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawannya, dengan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Namun bila karyawan dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan karyawan (Robbins, 2001).

Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu organisasi. Menurut Robbins (2001), kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Organisasi yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawannya, dengan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Namun bila karyawan dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Tiffin (dalam As'ad, 2003) menjelaskan bahwa perasaan atau tanggapan yang muncul sebagai akibat dari pengalaman kerja yang berhubungan dengan nilai-nilai atau sikap yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya sendiri akan menimbulkan perasaan puas.

Kepuasan kerja juga dapat terjadi pada karyawan PT Asuransi Purna Artanugraha yang bergerak di bidang asuransi umum. Perusahaan ini memiliki beberapa kantor cabang, salah satunya di Bandar Lampung. Sumberdaya manusia merupakan garda terdepan untuk menggaet nasabah. Ketika sumberdaya manusia yang dimiliki tidak terpuaskan maka dapat menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh karyawan itu sendiri menurun, korupsi dan sebagainya. Robbins (2001), menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu strategi yang ditempuh perusahaan untuk memuaskan karyawan, karena ketika karyawan mempersepsikan ganjaran, dalam hal ini kompensasi, yang diterimanya sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan maka karyawan akan merasa puas. Ketika kepuasan kerja karyawan meningkat maka produktivitas meningkat pula.

Kepuasan kerja berkorelasi pula dengan komitmen organisasi, seperti yang utarakan oleh Rapert (2002), terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang mana penting dijadikan pertimbangan bagi manajer dalam membuat kebijakan. Partisipasi karyawan dan komitmen organisasi yang dimiliki secara esensial mempengaruhi strategi perusahaan. Komitmen organisasi merupakan hubungan antara seorang individu dengan organisasi sehingga individu dengan komitmen organisasi tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin serta memiliki penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dapat diduga pula, karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (Mowday, Porter, dan Steers dalam Meyer *et al.*, 1993).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik, dalam arti memiliki perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi dan perasaan loyalitas untuk organisasi, maka diharapkan dapat melaksanakan berbagai pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Komitmen organisasi para karyawan PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung dalam penelitian ini sesuai pendapat Wibowo (2011: 371), bahwa komitmen pada organisasi mengacu pada tiga sikap yaitu, perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi dan perasaan loyalitas untuk organisasi. Artinya para karyawan memiliki perasaan identifikasi dan melaksanakan kinerja terbaik untuk mencapai dengan tujuan perusahaan, memiliki keterlibatan dalam tugas yang diberikan perusahaan dan memiliki loyalitas atau kesetiaan kepada perusahaan.

Faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, yaitu sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Adanya kompensasi dari perusahaan ini akan membuat karyawan merasa bahwa keberadaannya diakui dan dihargai oleh perusahaan, sebab bagaimanapun juga karyawan merupakan sumber daya manusia potensial yang turut menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi yang diberikan PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2011: 348-349), bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan dalam bentuk upah atau gaji, sementara itu kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan, jaminan keamanan dan kesehatan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh dari kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Purna Artanugraha.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung?

3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan Teoritis

Memberikan tambahan dan pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan pada penulis dan sekaligus pihak lain yang berminat untuk mengkaji dan mempelajari tentang manajemen sumberdaya manusia.

- b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Asuransi Purna Artanugraha Cabang Bandar Lampung, khususnya dalam memacu semangat kerja pegawai untuk menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.