

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi pokok utama bagi perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam (Azikin, dkk., 2019). Sdm sebagai sumber utama yang berkewajiban aktif untuk membantu organisasi mampu mencapai tujuannya. Agar tujuan organisasi dapat terwujud dibutuhkan komitmen organisasi yang menjadi komponen utama dalam mendorong tujuan yang dimiliki (Putra dan Rahayu, 2022). Komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan psikologis yang dimiliki suatu individu terhadap perusahaan dan ditandai dengan adanya pilihan dalam memutuskan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan (Serhan et al., 2021).

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sebuah cara perusahaan untuk membantu karyawannya memperbaiki standar kehidupan kebutuhan sehari-harinya dan dapat menambah produktifitas kerjanya (Suherman, 2021). Hal ini dapat menguntungkan perusahaan. Karena pemberian kompensasi yang sesuai dengan karyawan dapat mendukung komitmen pada organisasinya (Arta & Surya, 2017).

Sesuai dengan penelitian terdahulu (Arta & Surya, 2017) yang dilakukan pada perusahaan anak cabang PT. Prudential Life Assurance, dari studinya ditemukan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Untuk itu perusahaan perlu mengambil tindakan yang tepat mengenai pemberian kompensasi, dapat berupa tunjangan manfaat kesehatan sehingga karyawan

mampu bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Sedangkan pada penelitian terdahulu oleh (Pupiati, 2020) yang dilakukan pada PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) menemukan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya dua hasil penelitian terdahulu yang berbeda ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, akankah terdapat perbedaan hasil pada penelitian ini mengenai kompensasi yang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi.

Selain kompensasi, lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan. Bagi karyawan, suasana yang aman dan nyaman akan lebih membuat karyawan dapat menikmati pekerjaan dan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik yang memberi pengaruh pada aktivitas kerja karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi (Apriliana, dkk., 2021). Menurut Ahakwa et al (2021) suasana lingkungan tempat kerja yang mendukung dan sehat dapat membuat karyawan merasa nyaman dan menarik untuk bertahan di suatu perusahaan. Dibutuhkan juga interaksi sosial agar tercipta sumber daya dan hubungan yang kuat antara karyawan dan atasan (Putra dan Rahayu, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra dan Rahayu, 2022) pada sebuah pabrik gula menemukan bahwa terdapat dua faktor yang menjadi variabel utama dalam mempengaruhi komitmen organisasi yaitu berhubungan dengan kompensasi dan juga lingkungan kerja, dimana pada penelitiannya yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Outclass merupakan perusahaan teknologi yang berfokus di layanan pendidikan, didirikan mulai tahun 2020. Outclass memiliki aplikasi pendidikan yang dapat digunakan pada Android, IOS, dan Web. Perusahaan ini berada dalam naungan dari PT. Selaksa Abdi Karya Terpadu Indonesia. Outclass adalah satu – satunya aplikasi yang menggabungkan *Learning Management System (LMS)*, Video konferensi, dukungan guru (*Person assist*), Perpustakaan Digital (*Perpusbookstore*), dan prosedur administrasi Institusi. Outclass ingin setiap pelajar dapat merasakan pendidikan, tidak terkendala oleh harga. Outclass juga bekerja sama dengan pemerintah dan lembaga pendidikan agar tujuan pendidikan di Indonesia lebih berkualitas dan efektif melalui Sistem Manajemen Belajar.

Sasaran utama dari Outclass adalah mempermudah kegiatan belajar mengajar bagi guru dan siswa baik sekolah formal maupun informal. Tujuan di balik Outclass yaitu untuk membantu pendidik dengan harapan dapat memberikan kesejahteraan melalui pemberian kesempatan kerja dan gaji tambahan untuk guru di Indonesia. Selain itu, menunjukkan bahwa inovasi teknologi dalam pembelajaran dapat membantu siswa, pengajar, dan wali untuk berinteraksi.

Tentunya dalam proses mencapai tujuan perusahaan, tidak lepas dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi karyawan. Kondisi-kondisi yang ada dan menjadi permasalahan di Outclass diantaranya berkaitan dengan komitmen karyawannya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Komitmen organisasi merupakan faktor yang krusial bagi perusahaan. Permasalahan yang terjadi dalam hal komitmen organisasi karyawan adalah adanya karyawan yang berkeinginan keluar dari perusahaan. Hal ini terjadi karena kompensasi atau hasil yang diterima karyawan tidak sesuai dan kondisi lingkungan yang ada di perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan masih kurang memenuhi kebutuhan

karyawan. Karyawan masih kurang puas dengan hasil yang diterimanya. Karyawan merasa lebih banyak hasil yang diberikan pada perusahaan daripada perusahaan memberinya, karena tugas dan tanggung jawab yang diterimanya terlalu berat. Hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Selain itu terdapat permasalahan lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi keadaan disekitar karyawan sewaktu bekerja yang berpengaruh dalam menyelesaikan tugasnya. Catatan tentang tugas-tugas atau uraian jabatan dalam suatu pekerjaan yang semakin bertambah banyak. Dalam artian terdapat pekerja yang merangkap tugasnya karena kurangnya pegawai. Selain itu kantor yang sebatas sebuah rumah membuat tempat posisi duduk karyawan kurang bebas dan tidak nyaman. Masalah ini mengakibatkan hubungan antara satu dengan yang lain tidak nyaman. Selain itu kondisi tempat kerja yang kurang dingin karena banyaknya pekerja dalam satu ruangan mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Dari hasil pengamatan fenomena di obyek penelitian ini, diketahui adanya karyawan yang sering keluar atau berhenti kerja dari perusahaan. Terdapat hal yang menandai fenomena ini seperti karyawan yang sering melakukan absen kerja dan pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini menarik untuk dilakukan penelitian apakah kompensasi dan lingkungan kerja yang menjadi penyebabnya. Berdasarkan penjelasan dan fenomena yang ada, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Outclass”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Outclass ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi di Outclass?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dilakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di Outclass.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Outclass.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi di Outclass.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memenuhi pemberian manfaat bagi beberapa aspek yaitu:

1. Aspek akademis

Studi penelitian ini berguna untuk memperluas wawasan yang menguji dan mempelajari mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

## 2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Studi penelitian ini menjadi dasar referensi dan masukan untuk penelitian selanjutnya.

## 3. Aspek Praktis

Studi penelitian ini dapat memberi saran dan solusi untuk bahan evaluasi bagi pihak perusahaan tentang komitmen organisasi karyawan.