

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin pesat, pemerintahan sedang melakukan upaya agar perluasan sektor ekonomi dapat berkembang secara merata dengan mengajak para investor baik dari swasta untuk ikut terlibat pada pembangunan bidang perindustrian, pada sektor dagang ataupun jasa kredit dibutuhkan supaya bisa ikut serta meningkatkan perluasan industri. Keberhasilan yang dicapai perusahaan juga tidak luput oleh usahanya dalam memberikan kualitas layanan terbaik disebabkan dalam upaya yang telah dilakukan dipastikan membutuhkan sebuah pelayanan sebagai tolak ukur kepuasan pada suatu usaha. Dengan tidak adanya suatu pelayanan yang baik akan membuat aktivitas usaha menjadi kurang dapat tumbuh pesat, karena kesuksesan keberlangsungan usaha tidak selalu memakai alat-alat modern saja, namun juga membutuhkan sebuah layanan yang disajikan. Sebab itulah mengapa perusahaan lebih melihat permasalahan dalam layanan dimana peran sumber daya manusianya sangat penting.

Peran sumber daya manusia pada sektor usaha, mengupayakan agar perusahaan bisa mengelola aspek-aspek ketenagakerjaan menjadi lebih baik lagi sehingga seimbang atas apa yang telah dilakukan pegawai, Sebab peranan pekerja di perusahaan sangat besar bukan hanya sebagai pekerja melainkan juga sebagai konsumen. Sumber daya manusia didalam perusahaan adalah suatu komponen yang sangat pokok bagi penentuan efektifitas pada perusahaan.

Di zaman perkembangan ini sumber daya manusia sangatlah pokok perannya bagi perekonomian. Perusahaan dituntut agar lebih sering mengawasi pertumbuhan yang terjadi pada sumber daya manusia, serta meningkatkan kualitasnya dalam persaingan pasar industri supaya mampu bersaing pada kondisi seperti sekarang. Pada sebuah industri Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor pokok dari sekian faktor-faktor lainnya, sebab itulah mengapa perannya sangat dibutuhkan serta tidak tergantikan, sebuah kesuksesan dalam mencapai tujuannya juga menentukan hasil yang didapat dari peranan sumber daya manusianya, karena memang memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan.

Keberlangsungan suatu perusahaan bergantung pada komitmennya. Kesanggupan dalam berkomitmen inilah yang bisa diketahui nantinya seperti apa loyalitas pegawai kepada perusahaannya. Dalam hal bekerja berkomitmen pada usaha yang akan dilakukan akan memberikan suatu dorongan yang membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya.

Menurut pernyataan Luthans (2014:88) yang mengartikan komitmen merupakan sebuah kondisi dimana psikologis dari pegawai melakukan serta menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan tanpa adanya suatu paksaan yang dibebankan oleh perusahaan dalam melakukan tugasnya.

Dalam hal ini sebuah kesuksesan suatu perusahaan disebabkan dari pemberian kompensasi kepada pekerjanya. Memberi kompensasi secara tepat akan memberikan rasa puas pada karyawan di dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan serta membuat pekerja akan semakin loyal. Berdasarkan Adelia (2016:3347) menjelaskan yakni kompensasi adalah sebuah

prestasi kerja yang didapatkan baik secara fisik atau non fisik, berupa materi atau barang dengan tepat sasaran terhadap pekerja, sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan demi terwujudnya suatu tujuan.

Didalam sebuah organisasi diharapkan kepada para pekerjanya agar mempunyai rasa puas dalam bekerja yang dilakukan secara maksimal di dalam dirinya untuk mendapat hasil yang baik, sebab itulah dapat mempercepat terwujudnya suatu tujuan yang ingin diraih. Usaha yang dilakukan dalam memberikan kompensasi kepada pekerja dirasa sangat pokok, karena hal tersebut demi membuat agar pekerja merasa sangat puas serta loyal terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan puas yang dialami karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan perusahaan serta timbal balik yang didapatkannya. Pada umumnya kepuasan kerja yaitu karakteristik yang ada pada diri manusia dalam bekerja sesuai kenyamanannya. Sikap yang baik dari individu dapat dilihat dari seberapa keras usaha yang diberikannya pada pekerjaan yang dibebankannya, hal seperti itu akan membuat meningkatnya kepuasan kerja antara lain loyal terhadap pekerjaan, tidak pernah terlambat, giat dalam mengerjakan tugas yang berikan, menghormati satu sama lain antara pimpinan serta bawahan, lalu individu yang tidak merasa puas dalam bekerja cenderung memperlihatkan karakteristik yang tidak baik, antara lain yaitu emosional di dalam pekerjaan, kurang optimal di dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Luthans (2014:126) menjelaskan tentang rasa puas terhadap pekerjaannya yaitu sebuah tanggapan yang diberikan pekerja pada suatu tugas yang dijalankan serta memandang kinerja dengan sesuatu yang harus

dikerjakan. Kata kepuasan kerja merujuk kepada suatu perlakuan (tanggapan psikologis) individu dalam hal bekerja.

Lahirnya suatu perusahaan dilandasi visi serta misi yang diinginkan oleh perusahaan. Berbagai metode yang digunakan dalam mewujudkan misi supaya hasil kerja perusahaan dapat terus ditingkatkan. Tolak ukur yang menjadi penyebab atas meningkatnya hasil kerja yaitu keberhasilan yang telah dicapai serta penilaian dari hasil yang diperoleh dalam mengelola tiap individu pekerja yang optimal, meliputi perhitungan kinerja pekerja dengan merata serta melakukan pengawasan secara baik.

Menggunakan cara *Key Performance Indicators* (KPI), diharuskan bisa lebih ditingkatkan lagi hasil kerjanya sehingga dapat maksimal, lalu turut andil dalam berkontribusi yang baik untuk hasil kerja sebuah perusahaan yang memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. KPI pada umumnya dipakai di dalam intelijen usaha guna memberi penilaian kondisi terkini sebuah usaha serta menetapkan perlakuan kepada kondisi yang dialami.

Menurut Setiobudi (2017:170) *Key Performance Indicator* yaitu pengujian hasil kerja yang memiliki sifat secara fisik atau langsung, yang mendapat pengakuan dari manajer serta suatu pandangan unsur-unsur dalam meraih tujuannya.

PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton Indonesia ataupun biasa disebut sebagai Raja Beton adalah perusahaan yang memiliki perkembangan yang pesat dalam perindustrian konstruksi dengan konsep penyediaan *ready mix*. Sebuah hal yang dialami oleh PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia yaitu keterkaitan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan. Banyaknya faktor yang ditimbulkan menjadikan turunnya rasa kepuasan kerja karyawan, antara lain yaitu meningkatnya karyawan yang bekerja lalu berhenti dan memutuskan

untuk keluar dari perusahaan, dalam kasus ini disebabkan menurunnya tingkat komitmen pekerja terhadap perusahaan. Kurangnya kinerja karyawan membuat penerapan *key performance indicator* (KPI) dalam perusahaan tidak optimal, dan memberi kompensasi seperti intensif untuk karyawan yang telah lembur lebih dari waktu bekerja.

Menurut pernyataan di atas, peneliti mengambil sebuah tindakan dalam riset yang sedang diteliti serta membuat sebuah judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Key Performance Indicator* (KPI) dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah pada riset yang dilakukan oleh peneliti antara lain :

1. Apakah komitmen organisasi, *key performance indicator* (KPI) dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan pada kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia ?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial pada kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia ?
3. Apakah *key performance indicator* (KPI) memiliki pengaruh secara parsial pada kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia ?

4. Apakah kompensasi memiliki pengaruh secara parsial pada kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia ?
5. Variabel bebas manakah di antara komitmen organisasi, *key performance indicator (KPI)* dan kompensasi berpengaruh secara dominan pada kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berikut yaitu tujuan penelitian pada riset yang dilakukan oleh peneliti antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *key performance indicator (KPI)* dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh *key performance indicator (KPI)* secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan antara variabel bebas komitmen organisasi, *key performance indicator (KPI)* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian pada riset yang dilakukan oleh peneliti antara lain :

##### 1. Aspek Akademis

Memberi penjelasan terhadap peneliti selanjutnya supaya melaksanakan riset yang mendalam serta bisa meningkatkan wawasan pengetahuan agar menjadi sebuah pertimbangan untuk riset lainnya dan sebagai tanda terimakasih terhadap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya secara umum serta Prodi Manajemen secara khusus.

##### 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sumber wawasan serta tambahan pustaka yang bisa dipergunakan untuk penambahan ilmu bagi seluruh pihak yang dilibatkan.

##### 3. Aspek Praktis

Memberi saran untuk perusahaan PT. Restu Anak Jaya Abadi Beton (Raja Beton) Indonesia agar mempelajari serta mempertimbangkan hasil riset supaya dapat menanggulangi masalah yang berkaitan atas kesepakatan perusahaan, *key performance indicator (KPI)*, kompensasi dan kepuasan kerja.

