

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pesaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis menyebabkan perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya. Dalam menghadapi kondisi ini perusahaan harus memiliki manajemen yang baik yang memaksimalkan sumber daya yang ada agar mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya dalam dunia bisnis.

Dalam perusahaan itu hendanya dipenuhi dengan sebuah harapannya oleh karena itu perusahaan harus melakukan tindakan dalam melakukan hal sesuatu untuk menghujudkan tujuannya yaitu pencapaian penghargaan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan persingan dalam perusahaan tersebut.

Tujuan adanya penghargaan diperusahaan PT.Raja Indonesia Perkassa yaitu supaya karyawannya bisa meningkatkan keungulan dalam berbagai tindakan sebagai mana karyawannya berlomba-lomba untuk mengambil keberhasilan dan mendapatkan penghargaan yang sesuai pekerjaannya masing-masing.

Oleh sebab itu dalam perusahaan harus melakukan penilaian dengan menilai karyawannya dengan cara menerima penghargaan kepada pekrja

karyawannya yang memiliki pekerjaan tekun, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, menghasilkan prestasi keungulan yang dicapai karyawan.

Penghargaan di Kegiatan Prasarana Konservasi perusahaan PT. Raja Indonsia Perkassa sudah sangatlah sesuai dengan tingkat pekerjaannya tetapi perlunya peningkatan yang akan mendorong semangat dalam bekerja karyawan agar adapun dengan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang didapat diraih esok harus lebih banyak dan lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

PT. Raja Indonsia Perkassa memiliki berbagai penilaian, cara bertidak dalam melakukan pekerjaan, tata kerama dengan atasannya, selalu tepat waktu dalam hal apapun untuk mendapatkan suatu penghargaan tersebut. menurut Kadarisman (2012) penghargaan adalah apa karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian penghargaan merupakan unsur kedua yang harus diberikan perusahaan untuk mempengaruhi rasa puas karyawan.

perusahaan harus tau stuktur organisasi untuk mecapai kepentingan dalam tujuan perusahaan yaitu menetapkan strategi-strategi stasegis mencapai visi dan misi perusahaan supaya penghargaan terus meningkat dan karyawan tetap merasa puas dalam bekerja.

*Bycio et al* (2014) menyatakan bahwa penghargaan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Karena penghargaan merupakan kebutuhan dalam perusahaan untuk membuat komitmen organisasional berfikir lebih meluas dalam penghargaan dan kunci utama

dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja berorganisasi didalam perusahaan tersebut. Misalnya di PT. Raja Indonesia Perkasa membuat karyawan berorganisasi dengan perusahaan lainnya bertukar pikiran untuk menemukan ide-ide yang baru dan penghargaan bertujuan meningkatkan kualitas karyawan tersebut.

kepuasan kerja adalah keadaan peransanan seorang karyawan yang meningkatkan dalam mejalankan aktivitas kerja yang dilakukannya, kepuasan juga mampu mejadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaanya. Meningkatkan kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan penting bagi kelangsungan opeasionalnya.pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan trsebut. yang lebih menguatkan sebuah perusahaan PT. Raja Indonesia Perkasa . Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak, karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap tindakan seseorang atau karyawan dalam bekerja.

karyawan mendapat perhatian yang serius dari para manager atau pimpinan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga

mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat dipengaruhi oleh manajemen perusahaan atau organisasi.

karyawan bekerja tidak produktif artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka roda organisasi tidak akan bisa berjalan baik. Perusahaan mungkin berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau salary merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Karyawan baru biasanya mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi daripada karyawan lama. Hal ini dikarenakan karyawan baru mendapat perhatian lebih dari pimpinan. Perhatian lebih ini dikarenakan sebagai karyawan baru, tentu pihak manajemen akan menjelaskan tanggung jawab dan tugas mereka. Sehingga terjalin komunikasi antara atasan dan bawahan.

Tujuan kepuasan kerja karyawan, diantaranya pemberian penghargaan atau reward, kesempatan untuk berkembang atau promosi, lingkungan kerja yang mendukung, gaji dan perilaku atasan atau supervisor. Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan dan tenaga kerja harus saling mengimbangi dalam mencapai kepuasan kerja saling menguntungkan perusahaan dan karyawan tersebut misalnya karyawan sangat puas dengan pekerjaannya yang

diperlakukan oleh perusahaanya dengan baik begitu juga sebaliknya karyawan memperjuangkan perusahaan dalam kepuasannya dalam suatu pekerjaannya dalam bidang masing-masing yaitu dalam bidang produksi pengupasan udang harus bekerja dengan menguntungkan perusahaan dan diri nya sendiri.

Kepuasan Kerja” (*Job Satisfaction*). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Hasibuan 20016 mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Kepuasan kerja berpengaruh dengan komitmen organisasional, Mathis (2006) menjelaskan bawah orang-orang yang relative puas dengan perkerjanya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting dilingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Rendahnya komitmen organisasional berarti loyalitas karyawan terhadap lembaga rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan dirinya dan kelayalitasannya kurang pada lembaga. Kondisi seperti ini membutuhkan perhatian dari perusahaan agar dapat mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi sedangkan.

Karim dan Rehman (2012) menunjukkan korelasi yang kuat antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sebagai karyawan yang puas cenderung akan lebih setia kepada organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, mereka tidak mungkin untuk mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka ada yang lebih baik daripada yang lain.

Komitmen organisasional harus ada dalam diri sendiri karena untuk mencapai tujuan suatu keinginan yang dituju dalam perusahaan misalnya dalam meningkatkan organisasi perusahaan supaya tidak lemah dan merugikan perusahaan dan juga karyawan sendiri dengan adanya komitmen organisasional dalam perusahaan agar tau pengembangan perusahaan dimana yang masih kurang untuk meningkatkan keinginan yang harus dicapai dalam PT. Raja Indonsia Perkassa. Sehingga PT. Raja Indonesia Perkassa adalah perusahaan bidang pengolahan dari kasur besar, kasur kecil, bantal, guling dilihat dari sisi upah berkerja memang masih kurang memenuhi akan tetapi banyak karyawan yang tetap berkerja dipabrik ini karena membutuhkan pemasukan untuk keluarganya.

Seperti pemberian penghargaan. Adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semuapotensi dan kemampuan yang ada

pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh, Penghargaan Terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional PT. Raja Indonsia Perkassa” untuk menemukan Aset terpenting yang dimiliki perusahaan adalah karyawan, dan kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama dari keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen karyawan adalah pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan. Robbins (2012) mengatakan bahwa manajer dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan bersikap jujur dan dapat dipercaya dalam urusan bisnis, memberikan informasi kepada karyawan, memperlakukan mereka dengan tulus, menawarkan mereka penghargaan (*reward*).

Sehingga setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dari para karyawannya dan lebih baik dari waktu ke waktu. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh, penghargaan dan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional PT. Raja Indonsia Perkassa Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data kuisisioner yang dibagikan kepada sampel penelitian. yang saya teliti di perusahaan ini adalah bagian produksi dalam perusahaan Raja Indonesia Perkassa mencatat kemampuan produksi sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan

memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan berkerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Pihak pabrik juga tidak berdiam diri untuk masalah kompensasi dengan cara pabrik membayarkan gaji karyawannya setiap satu bulan dua kali hal ini dikarenakan kebutuhan akan pesanan produk terus meningkat sedangkan pendapatan masih tetap sehingga ada beberapa karyawan yang memilih keluar dan menjadi petani ataupun bekerja di luar pabrik.

Berbagai pemaparan diatas, membuat peneliti ingin meneliti kembali mengenai Variabel penghargaan, variable kepuasan kerja dan komitmen organisasional. **“PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh komitmen organisasional?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja
2. Mengetahui pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasional
3. Mengetahui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Bagaimana Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan serta menambah wawasan perusahaan dan juga dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta refesi untuk penelitian selanjutnya, agar mampu meningkatkan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional menjadi lebih baik lagi.

1. Bagian manajemen perusahaan Penelitian ini bisa dapat membantu perusahaan dalam memperoleh informasi mengenai pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional tersebut.
2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Penelitian ini untuk dapat menjadi refensi dan pandangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan dalam meningkatkan atau mempertahankan penghargaan