

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Pendahuluan

Manusia atau sumber daya manusia (SDM) dalam dunia industri biasa disebut dengan istilah karyawan, senantiasa menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak mungkin berjalan tanpa adanya karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen serangkaian aktifitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perhatikan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (Henry, 2018).

Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal meliputi desain pekerjaan, aplikasi teknologi, kultur organisasi dan prakter-praktek menajerial serta karakteristik anggota. Paduan lingkungan internal dan eksternal akan mempengaruhi aktivitas, norma, sikap dan pelaksanaan peran yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen organisasi, produk tivitas dan pertumbuhan organisasi.

Liliweri (2019) iklim organisasi diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap, dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Iklim organisasi adalah suatu konsep yang

melukiskan kualitas lingkungan organisasi. Iklim organisasi ada di dalam organisasi dan menunjukkan cara hidup organisasi, dapat dirasakan serta dipersepsikan oleh anggota organisasi sebagai suatu hal yang diberi makna dan memiliki pengaruh terhadap perilaku anggota organisasi (Zamzam, Fakhry dan Tien Yustini, 2021).

Promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap komitmen kerja karyawan, dimana dengan adanya promosi maka karyawan akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan, dengan demikian akan membawa dampak yang baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan.

Siagian, (2018) yang dimaksud dengan promosi jabatan adalah, seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula. indikator promosi jabatan sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan antara lain kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan dan pendidikan (Hasibuan 2019).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dalam berbagai aspek pekerjaan akan meningkatkan komitmen kerja yang ditunjukkan dengan sikap karyawan yang loyalitas dan mempertahankan keberadaannya dalam suatu organisasi,

karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi juga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Edy, (2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Indikator kepuasan kerja antara lain : pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. (Afandi, 2018)

Komitmen kerja suatu keadaan atau derajat tertentu seorang karyawan yang terikat keyakinan dan aktivitasnya, untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota di perusahaan, dan sanggup untuk terus berusaha menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen kerja merupakan bentuk kecenderungan dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan.

Hariani, et al (2019). menyatakan komitmen kerja karyawan adalah usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Ketika karyawan lebih terlibat dan terikat dengan pekerjaan itu berarti mereka lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka, itu menyiratkan bahwa karyawan puas terhadap suatu pekerjaan di suatu organisasi. Perilaku dan komitmen individu mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

PT. Five Jaya Abadi Palembang sebuah perusahaan yang mengawali usahanya sebagai perusahaan yang memiliki izin transporter dan sekarang berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dalam pengadaan (dagang) bahan bakar minyak jenis solar industri yang berdomisili di Jln. STM Utama Bakti Kelurahan Sukajaya, Kecamatan Sukarami kota Palembang. dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan terdapat banyak masalah dari karyawan. salah satu masalah yang menonjol dewasa ini mulai menurunnya komitmen baik pada tugas dan pekerjaan. Ada indikasi kuat bahwakomitmen karyawan dipengaruhi olehkepuasan kerjanya dan iklim organisasi.

Iklim organisasi di PT. Five Jaya Abadi Palembang adanya kecenderungan iklim organisasi yang kurang baik dilihat dari mayoritas karyawan yang mengatakan bahwa tidak memiliki kesempatan untuk memutuskan masalah sendiri, lalu tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dari atasan atas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, lalu rekan kerja yang tidak dapat mendukung pekerjaan sehari-hari dengan baik, dan juga para karyawan tidak mengetahui visi dan misi karyawan.

Sedangkan promosi jabatan dilakukan dengan tidak memberikan kesempatan karyawan yang memiliki tingkat prestasi yang tinggi. penilaian promosi jabatan yang dilakukan perusahaan dengan melihat tingkat kinerja karyawan, dengan demikian karyawan merasa sistem promosi jabatan dirasakan belum adil, karena atasan terlalu cepat memberi promosi kepada karyawan baru sedangkan atasan tidak terlalu memperhatikan karyawan lama yang berpotensi untuk mendapat promosi tersebut sehingga membuat karyawan merasa tidak

diberlakukan adil dan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan akan mengakibatkan menurunnya komitmen kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan menyebabkan banyak karyawan resign dari pekerjaan yang berdampak tingginya turnover karyawan..

Dessy et al (2019) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, dan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja

Peneliti lain dilakukan Mahendra & Subudi, (2019) yang berjudul pengaruh iklim organisasi dan sistem reward terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada CV. Wiracana. menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV. Wiracana.

Berdasarkan latar belakang di atas, dengan teori-teori yang telah disampaikan terdahulu yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi faktor komitmen kerja karyawan PT. Five Jaya Abadi, Maka penelitian mengambil judul mengenai **‘Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi’** .

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi.”

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Iklim Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi?
2. Apakah ada pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi?
4. Apakah ada pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti pengaruh Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi.

2. Mengetahui pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi
4. Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Five Jaya Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Bagi objek yang diteliti

Bagi PT. Five Jaya Abadi Palembang diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini bisa menjadi sarana informasi dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.