

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KENYAMANAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN ROKOK JAMBU BOL DI KUDUS**

SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai
Derajat Sarjana S-1 Jurusan Pendidikan Ekonomi Akuntansi**



Disusun Oleh:

SRI MURWATI
A. 210 020 127

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta diperlukan peralatan kantor yang memadai sehingga dapat meringankan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Namun demikian bagaimanapun lengkapnya peralatan kerja, faktor sumber daya manusia (manusia itu sendiri) harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, karena manusia yang paling menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada nilai dan pola kepercayaan dan perilaku yang diterima dan diterapkan oleh anggota suatu organisasi tertentu. Karena setiap organisasi mengembangkan kebudayaannya sendiri yang unik, bahkan organisasi dalam industri yang sama dan pada kota yang sama akan menunjukkan cara yang berbeda dalam beroperasi (Muslim Tampubolon 2002:12).

Berdasarkan pandangan di atas maka budaya organisasi merupakan acuan nilai serta perilaku yang diterima dan diterapkan oleh anggota suatu organisasi. Tiap organisasi mengembangkan kebudayaannya sendiri yang unik, bahkan organisasi dalam industri yang sama dan pada kota yang sama akan menunjukkan cara yang berbeda dalam beroperasi.

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan

perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan.

Meningkatnya popularitas konsep komitmen organisasi memiliki implikasi, bukan saja terhadap pegawai dan organisasi, tetapi juga terhadap masyarakat secara keseluruhan (Zajac dalam Yuni Siswanti, 2005:21). Berdasarkan pandangan tersebut di atas maka keberadaan komitmen sebagai respon afektif lainnya ditempat kerja, komitmen pegawai yang meningkat terhadap organisasi menjadikan pegawai lebih memungkinkan untuk menerima imbalan ekstrinsik seperti peningkatan penghasilan dan kepuasan psikologis yang terkait dengan keanggotaan suatu organisasi.

Organisasi menilai komitmen pegawai karena mengasumsikan dapat mengurangi perilaku negatif seperti penurunan prestasi kerja, tingkat absensi. Mungkin juga karyawan melakukan perilaku "*ekstra role*" seperti kreativitas atau inovasi yang sering dianggap membantu keunggulan bersaing suatu perusahaan. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam perusahaan dibandingkan unsur-unsur lain yang dimiliki perusahaan. Dalam hal ini adalah SDM yang berkualitas, perusahaan yang mempunyai SDM yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan.

Menurut Suranto (2000:47), bahwa "kenyamanan lingkungan kerja adalah suatu sistem kerja ditempat kerja dimana manusia dapat bekerja pada sistem yang tepat guna mencapai tujuan pekerjaan yang dilakukan dengan efisien, aman dan

nyaman”. Kenyamanan lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kenyamanan lingkungan kerja karyawan tidak akan merasa terancam dan akhirnya dapat mendorong karyawan untuk mencapai tingginya produktivitas.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah kenyamanan kerja. Pasewark dan Srawser dalam Yusriati (2003:22), menemukan bukti empiris bahwa kenyamanan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi yang akhirnya mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Green halgh dan Rosenblatt dalam Yusriati (2003:22), mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan merasa terancam, gelisah, dan tidak aman, karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Penghargaan dan imbalan jasa merupakan salah satu motivator yang menjadi penggerak kerja karyawan. Penghargaan disini adalah penghargaan atas prestasi yang telah dicapai seseorang yang memberikan kepuasan batin dalam bentuk materi, uang bonus tahunan, termasuk bonus lebaran satu bulan gaji, masih ada yang melebihi standar internasional, yakni cuti panjang setelah enam

tahun bekerja dan pembayaran pada pekerja yang jatuh sakit sampai satu tahun, maupun bonus yang berbentuk barang.

Kepuasan tidak mudah didefinisikan, menurut Kotler dalam Fandy Tjiptono (2001:102), mengemukakan bahwa kepuasan adalah “tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibanding dengan harapannya”. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup para karyawan seperti tunjangan-tunjangan kesejahteraan yang memadai, maka tenaga kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Pemberian upah terhadap masing-masing tenaga kerja tersebut juga memiliki kriteria tersendiri sehingga setiap tenaga kerja akan mendapatkan upah atau gaji seimbang dengan tingkat pendidikan.

Rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena para karyawan merasakan ketidakesuaiannya dalam memberikan pengorbanan dengan apa yang didapatkannya dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini diambil judul: **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KENYAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROKOK JAMBU BOL DI KUDUS”**.

B. Pembatasan Masalah

Dalam pembatasan masalah sangatlah penting agar masalah utama dan obyek yang diteliti bisa di capai tanpa dikaburkan dengan masalah lain yang akan muncul. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

1. Pengamatan dan penelitian terbatas pada Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus.
2. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini berkaitan dengan komitmen organisasi, kenyamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

C. Perumusan masalah

Masalah pada hakekatnya adalah “Setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkan atau mengatasinya, masalah harus dapat dirasakan sebagai suatu tantangan yang harus dilalui dan diatasi” (Winarno Surachmad, 1990:34). Dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus?
2. Apakah kenyamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus?
3. Apakah komitmen organisasi dan kenyamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Penataan tujuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan tujuan yang tepat menjadikan tolok ukur keberhasilan dalam penelitian. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh kenyamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kenyamanan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Rokok Jambu Bol di Kudus

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengendalian operasi serta memberi gambaran yang luas mengenai dampak dari berbagai keputusan manajerial terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi penulis

Untuk melatih diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan realitas ketika suatu saat terjun ke lapangan pekerjaan nantinya.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bilamana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.