

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri manufaktur yang begitu pesat menuntut perusahaan untuk terus bertahan dan berkembang. Perusahaan yang mampu bertahan dan berkembang dengan baik pasti dapat meningkatkan keunggulan persaingan di dunia industri. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki manajemen operasi yang efektif dalam menentukan jumlah pekerja dan keseimbangan pekerjaan dilihat dari faktor kinerja *manpower* dan faktor efisiensi waktu proses produksi agar tidak terjadi pemborosan waktu dan biaya yang dapat merugikan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tingkat produksi yang diharapkan (Heizer & Render, 2009).

Lingkungan internal perusahaan yaitu fungsi bisnis yang terdiri dari departemen sumber daya manusia, departemen produksi, departemen keuangan, departemen pemasaran. Menurut Tua (2007) Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi dan masyarakat. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2000). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini diabaikan (Bling Community, 2008). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menciptakan *Organizational Commitment*.

Organizational Commitment merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai

dengan harapan mereka (Babakus *et al.*, 1996). Ketika karyawan memiliki *Organizational Commitment* yang tinggi kepada perusahaan maka karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan dari perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut (Mathis & Jackson dalam Sopiah, 2008). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Razak (2016), *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* dapat dibentuk dari *Job Satisfaction*.

Menurut Susilo Martoyo (1992), *Job Satisfaction* pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Menurut penelitian Sarwar dan Abugre (2013), *reward* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal itu menunjukkan bahwa dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menyebabkan terbentuknya kepuasan kerja dari karyawan. Menurut Danim (2004), penghargaan (*Reward*) yang dalam dunia kerja sering juga disebut upah adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan. Meskipun pihak manajemen perusahaan sudah menetapkan *Reward* yang dapat dikatakan sudah pantas dan sesuai dengan ketentuan, namun sayangnya kadang-kadang keberadaan serikat pekerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan. Menurut penelitian Asamani dan Mensah (2013), keberadaan Serikat Pekerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja mengurangi kepuasan seseorang akan pekerjaannya.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengungkapkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tugas Serikat Pekerja

untuk mendukung pelaksanaan hubungan industrial dengan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Akan tetapi pada kenyataannya Serikat Pekerja memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Salah satu perusahaan yang terkena dampak buruk dari serikat pekerja adalah CV El Shaday Maranatha.

Objek yang dipakai dalam penelitian ini adalah CV El Shaday Maranatha. CV El Shaday Maranatha mempunyai lokasi di Desa Simomenggolo jalan Sidomulyo No.98, Buduran Sidoarjo. CV El Shaday Maranatha merupakan perusahaan yang bergerak dibidang desain keramik. Komitmen karyawan borongan CV El Shaday Maranatha ditunjukkan dengan rendahnya *turnover*, datang tepat waktu, tidak bekerja sambil makan, minum atau merokok, tidak bekerja sambil main gadget, jarang absen bekerja (absen karena sakit atau urusan keluarga), rata-rata lama bekerja sudah satu tahun keatas, jarang adanya cacat dalam produksi, tidak adanya mogok kerja, dan tidak ada protes soal ketentuan manajemen. Komitmen karyawan borongan di CV El Shaday Maranatha terbentuk dari kepuasan kerja karyawan borongan di CV El Shaday Maranatha. Kepuasan kerja karyawan borongan dapat diperoleh dari pemberian *Reward* dari pihak manajemen CV El Shaday Maranatha. *Reward* yang diberikan oleh CV El Shaday Maranatha kepada karyawan borongan seperti memberikan sembako dan parcel setiap bulannya dan memberikan kompensasi. Walaupun pihak manajemen CV El Shaday Maranatha sudah memberikan *Reward* yang dapat dikatakan sesuai ketentuan dan adil, namun pihak CV El Shaday Maranatha menghadapi tantangan dari keberadaan serikat pekerja di perusahaan.

CV El Shaday Maranatha sedang mengalami permasalahan hubungan industrial yaitu permasalahan dengan serikat pekerja. Akibat adanya permasalahan industrial tersebut, operasional CV El Shaday Maranatha sempat mengalami gangguan, sehingga tidak beroperasi. Ketika CV El Shaday Maranatha tidak beroperasi maka buruh yang terkena dampaknya, karena sistem yang digunakan CV El Shaday Maranatha dalam memberikan *reward* kepada buruh adalah sistem borongan yang dihitung berdasarkan hasil kerja buruh.

Fenomena ini yang menjadikan penelitian ini menarik. Karena jarang ditemukan penelitian yang membahas keterlibatan serikat pekerja hubungan antara perusahaan dan karyawan dihubungkan dengan *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*. Kemerarikan penelitian ini semakin bertambah dengan ditemukannya *research gap*. Penelitian Heywood, Siebert, dan Wei (2010) menemukan bahwa serikat pekerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* sedangkan penelitian Bryson, Cappellari, dan Lucifora (2004), menemukan bahwa serikat pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Berdasarkan pemaparan latar belakang dan disertai dengan penelitian-penelitian terdahulu, maka ingin dilakukannya penelitian yang dibuat dalam sebuah tulisan berbentuk tesis dengan judul “**ANALISIS PENGARUH KEBERADAAN PERSEPSI SERIKAT PEKERJA DAN REWARD TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT MELALUI JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN BORONGAN (Studi Kasus Pada Perusahaan CV El shaday Maranatha)**”.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini tentang pengaruh Persepsi serikat pekerja dan adanya *Reward* terhadap *Job Satisfaction* dan kemudian pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. Objek pada penelitian ini adalah CV El shaday Maranatha Desa Simomenggolo jalan Sidomulyo No.98, Buduran Sidoarjo.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Persepsi serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan borongan di perusahaan CV El shaday Maranatha?
2. Apakah adanya *Reward* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pada karyawan borongan di perusahaan CV El shaday Maranatha?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada pada karyawan borongan di perusahaan CV El shaday Maranatha?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh signifikan Persepsi serikat pekerja terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan borongan di perusahaan CV El shaday Maranatha,
2. Menganalisis pengaruh signifikan keberadaan *Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan borongan di perusahaan CV El shaday Maranatha, dan
3. Menganalisis pengaruh signifikan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan borongan di perusahaan CV El shaday Maranatha.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini dibagi atas dua yaitu:

1.5.1 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebagai sumber penelitian lebih lanjut ke depannya bagi para mahasiswa yang mengambil tugas akhir dengan topik hubungan industrial, dan
2. Membantu para mahasiswa atau para akademisi dalam memahami lebih mendalam mengenai teori hubungan industrial untuk pembuatan tugas-tugas kuliah.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat empiris yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Membantu memberi masukan kepada CV El shaday Maranatha mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap perusahaan, dan
2. Membantu memberikan jawaban dan masukan bagaimana meningkatkan dan menjaga keharmonisan hubungan industrial kepada CV El shaday Maranatha.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih jelas dalam laporan proposal ini, dilakukan dengan cara mengelompokkan materi menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang informasi umum seperti latar belakang yang menjadi alasan pemilihan topik proposal ini, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang terdiri atas manfaat teoritis dan manfaat empiris.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan tentang landasan teori yang akan dijadikan dasar dan acuan dalam melakukan penelitian, kemudian penjelasan mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian, model penelitian, dan bagan alur berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, pemilihan populasi dan sampel, metode pengumpulan data yang akan digunakan, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang gambaran umum objek penelitian CV El shaday Maranatha, analisis data berupa statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi, uji F dan hasil pengujian hipotesis (uji t) dan yang terakhir berisi tentang pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN

Bab V berisi tentang kesimpulan penelitian, implikasi yang terdiri dari implikasi teoritis dan implikasi praktis, dan yang terakhir berisikan saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

