

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan tempat berkumpulnya semua faktor produksi dan kegiatan produksi. Saat ini sudah banyak dikenal dengan berbagai jenis perusahaan dan salah satunya adalah perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang bergerak dalam perakitan bahan baku untuk dijadikan produk tertentu dengan menggunakan alat, peralatan, mesin produksi dan sebagainya dalam skala produksi yang besar.

Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur biasa disebut dengan pabrik. Salah satunya yaitu PT. Universal Indo Persada Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing insulasi dan atap uPVC yang didirikan pada tahun 2007.

Di era globalisasi saat ini, perubahan kondisi ekonomi suatu perusahaan tidak dapat dihindari. Untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, perusahaan membutuhkan perubahan dalam internal. Salah satunya adalah bagaimana organisasi dapat tanggap terhadap perubahan yang terjadi. Perubahan dalam perusahaan pasti akan mempengaruhi sumber daya yang ada dalam penyampaian perusahaan kepada sumber daya manusia (Wulantika, 2020). Perusahaan perlu bekerja keras tidak hanya untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam operasionalnya tetapi juga dari segi sumber daya manusia. Hal ini karena

perusahaan menyadari bahwa karyawan adalah aset terpenting dan memiliki peran yang besar dalam mencapai kesuksesan dan tujuan perusahaan (Putra & Sudibya, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya organisasi untuk mencapai keberhasilan. Menurut Sudaryana (2020), keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut untuk membantu dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan dan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Budiarti. I, 2013).

Mempertahankan karyawan bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan, terutama karyawan yang berpotensi. Manajemen sumber daya manusia menjadi prioritas utama untuk perusahaan dengan aspirasi performance yang besar, karena sumber daya manusia menjadi kunci bagi perusahaan untuk memutuskan keberhasilan maupun kegagalan di perusahaan (Schermerhorn, 2017). Setiap perusahaan termasuk PT. Universal Indo Persada Bandung memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki komitmen.

Menurut Priansa (2018:234) komitmen organisasi merupakan identifikasi karyawan terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Komitmen organisasi sangatlah diperlukan dikarenakan berdampak positif bagi perusahaan dan melibatkan upaya-upaya mencapai misi sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Ana & Supri, 2017). Komitmen organisasi akan

menimbulkan rasa ikut memiliki perusahaan, sehingga mereka akan rela berkorban dalam membantu perusahaan mewujudkan tujuan dan tetap menjadi anggota perusahaan (Ramadhan & Mujiati, 2018). Menurut Budiarti *et.al* (2018:150) Komitmen pada organisasi ditandai dengan adanya loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi dan tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan tetapi juga melibatkan hubungan komunikasi yang harmonis.

Penulis melakukan survey awal berupa kuesioner yang dibagikan kepada 10 karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung pada tanggal 20 Mei 2022 tentang komitmen organisasi yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Komitmen Organisasi**

NO	PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini	3	30%	7	70%
2.	Saya tidak merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah karyawan juga	5	50%	5	50%
3.	Sangat sulit bagi karyawan meninggalkan organisasi ini meskipun menginginkannya	6	60%	4	40%
4.	Saya tidak memiliki kepercayaan bahwa seseorang harus setia dengan organisasinya	5	50%	5	50%

*Sumber : 10 Karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung*

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil kuesioner survey awal terkait komitmen organisasi terhadap 10 karyawan pada PT. Universal Indo Persada Bandung dengan pertanyaan apakah karyawan bahagia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan sebanyak 7 orang karyawan atau 70% menjawab tidak, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak merasa bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan dan 3 karyawan atau 30% bahagia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

Pada permasalahan tersebut disebabkan karena karyawan merasa bahwa tidak harus menghabiskan sisa karir di perusahaan, hal ini dikarenakan masih kurangnya dukungan atasan terhadap karyawan. Dukungan dari atasan yang masih kurang ini akan menimbulkan komitmen yang rendah.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu dukungan organisasi dan kepuasan kerja (Ana & Supri, 2017). Menurut Putu dan I Wayan (2019) Dukungan Organisasi terhadap karyawan yang bekerja untuk organisasi dianggap penting karena dukungan yang diberikan akan berdampak baik pada perusahaan. Dukungan yang diberikan perusahaan juga akan membentuk rasa cinta karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Rasa cinta dan keinginan akan kemajuan perusahaan merupakan salah satu bentuk loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan.

Berikut adalah tanggapan responden berupa kuesioner survey awal yang dibagikan kepada 10 karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung pada tanggal 20 Mei 2022 tentang Dukungan Organisasi :

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Dukungan Organisasi**

NO	PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	3	30%	7	70%
2.	Atasan membantu memberikan solusi saat karyawan sedang ada permasalahan kerja	5	50%	5	50%
3.	Karyawan mendapatkan bonus atas pekerjaan diluar job desk	2	20%	8	80%
4.	Perusahaan menghargai kontribusi karyawan untuk kesuksesan organisasi	5	50%	5	50%

Sumber : 10 Karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung

Berdasarkan pada tabel 1.2 hasil kuesioner survey awal terkait dukungan organisasi pada 10 karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung dengan pertanyaan apakah atasan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, sebanyak 7 karyawan atau 70% merasa bahwa atasan kurang menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan sebanyak 3 karyawan atau 30% merasa atasan menunjukkan kepedulian terhadap karyawan. Dan dengan pertanyaan apakah karyawan mendapatkan bonus atas pekerjaan diluar job desk sebanyak 8 orang karyawan atau 80% menunjukkan bahwa karyawan tidak diberikan bonus atas pekerjaan diluar job desk dan sebanyak 2 orang karyawan atau 20% menjawab diberikan bonus atas pekerjaan diluar job desk.

Keadilan organisasi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Keadilan organisasi dan komitmen organisasi ditemukan sangat berkorelasi (Putra & Sudibya, 2019). Menurut Prameswari & Suwandana (2017) keadilan organisasi merupakan bentuk gambaran umum pada persepsi atau sudut pandang seseorang mengenai keadilan yang terjadi pada suatu organisasi atau di tempat bekerja.

Berikut adalah tanggapan responden berupa kuesioner survey awal yang dibagikan kepada 10 karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung Pada tanggal 20 Mei 2022 tentang keadilan organisasi sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Keadilan Organisasi**

NO	PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Jadwal kerja diberikan secara adil kepada seluruh karyawan	9	90%	1	10%
2.	Beban pekerjaan yang diberikan cukup adil	3	30%	7	70%

NO	PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
3.	Atasan berusaha untuk mendengarkan pendapat karyawan	5	50%	5	50%
4.	Atasan saya memiliki rasa percaya kepada bawahannya.	6	60%	4	40%

Sumber : 10 Karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil kuesioner survey awal terkait keadilan organisasi terhadap 10 karyawan pada PT. Universal Indo Persada Bandung dengan pertanyaan beban pekerjaan yang diberikan cukup adil sebanyak 7 orang atau 70% karyawan merasa beban pekerjaan yang diberikan tidak adil dan sebanyak 3 orang karyawan atau 30% merasa pekerjaan yang diberikan cukup adil. Pada permasalahan tersebut disebabkan karena adanya karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung yang diberikan tugas kerja lebih dan tidak sesuai jobdesk yang diberikan.

Karyawan akan merasa perusahaan berlaku adil terhadap mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, serta cara diterimanya hasil-hasil tersebut telah adil. Munculnya persepsi adil dalam pikiran karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan, dimana karyawan akan memiliki perasaan emosional yang positif pada pekerjaannya Ramadhan & Mujiati (2019).

Menurut Natalia Susanto (2019) kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Karena jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Berikut adalah tanggapan responden berupa kuesioner survey awal yang dibagikan kepada 10 karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung pada tanggal 20 Mei 2022 tentang kepuasan kerja sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Kepuasan Kerja**

NO	PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Tugas yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik	6	60%	4	40%
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi atau hasil kerja karyawan	3	30%	7	70%
3.	Karyawan mendapatkan kesempatan promosi/naik jabatan	7	70%	3	30%
4.	Kelompok kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja	7	70%	3	30%

*Sumber : 10 Karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung*

Berdasarkan pada tabel 1.4 hasil kuesioner survey awal terkait kepuasan kerja terhadap 10 karyawan PT. Universal Indo Persada Bandung dengan pertanyaan apakah gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi atau hasil kerja karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang karyawan atau 70% merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan kontribusi karyawan dan sebanyak 3 orang karyawan atau 30% merasa gaji yang diterima telah sesuai dengan kontribusi atau hasil kerja karyawan.

Pada permasalahan tersebut disebabkan karena adanya karyawan yang diberikan tugas kerja melebihi dan tidak sesuai job desk yang diberikan. Dan gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah standar UMR, hal ini menyebabkan kepuasan kerja pada PT. Universal Indo Persada Bandung masih rendah, karena

ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan terbentuk suatu komitmen organisasi.

Didukung dengan hasil penelitian dari Nurhidayah (2021) yang mengungkapkan bahwa Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah fenomena yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik mengambil judul **“DUKUNGAN ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. UNIVERSAL INDO PERSADA BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi, maka permasalahan-permasalahan pada PT. Universal Indo Persada Bandung dapat diidentifikasi sebagai berikut :

**Pertama**, adanya beberapa karyawan merasa tidak bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan. Hal ini mengindikasikan **Komitmen Organisasi rendah**.

**Kedua**, adanya beberapa karyawan merasa atasan tidak menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan karyawan tidak diberikan bonus atas pekerjaan diluar job desk. Hal ini mengindikasikan **Dukungan Organisasi rendah**.

**Ketiga**, adanya beberapa karyawan merasa beban pekerjaan yang diberikan tidak adil. Hal ini mengindikasikan **Keadilan Organisasi rendah**.

**Keempat**, adanya beberapa karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi atau hasil kerja dan karyawan tidak puas dengan gaji yang diterima. Hal ini mengindikasikan **Kepuasan Kerja rendah**.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.
2. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.
3. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.
5. Apakah Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengetahui berbagai informasi terkait Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.
2. Untuk mengetahui Dukungan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.
3. Untuk mengetahui Keadilan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.
4. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.
5. Untuk mengetahui Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis penelitian ini bagi perusahaan dan bagi pihak terkait diantaranya yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi dan masukan lebih terkait dengan hal-hal yang menyangkut Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi.

2. Bagi Pihak Terkait

Dapat dijadikan referensi pembelajaran untuk lebih baik lagi mengenai Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi.

### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya yaitu :

1. Bagi peneliti dapat memberikan wawasan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh
2. Dapat dijadikan sebagai acuan terhadap penelitian yang sama.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Universal Indo Persada Bandung yang beralamatkan di Jalan Paralon II No. 5, Cigondewah Kaler, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40214.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan bulan September 2022.

**Tabel 1.5**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																															
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				Sept							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																														
2.	Melakukan Penelitian			■																													
3.	Mencari Data				■	■	■	■																									
4.	Membuat Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																				
5.	Seminar													■																			
6.	Revisi														■	■	■																
7.	Penelitian Lapangan																	■	■	■	■												
8.	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■								
9.	Sidang																													■			

Sumber : Hasil Olah Peneliti , 2022