BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah wadah menyatukan dua manusia atau lebih dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan tujuan bersama. Peranan orang di dalam organisasi tersebut harus diberikan informasi dan motivasi atas apa yang akan dikerjakan. Perkembangan organisasi dapat dipengaruhi oleh salah satunya sumber daya manusia. Menentukan organisasi mampu berkembang, bersaing, terbelit, atau gulung tikar tergantung dari kebijakan dari sumber daya manusianya.

Menghadapi persaingan dunia bisnis di zaman globalisasi, perusahaan harus bisa menciptakan bekerja secara efektif dan efesien. Semua pemegang perusahaan mengharapkan perusahaannya perkembangan signifikan dan dapat bersaing secara sehat. Perusahaan harus memiliki strategi bisnis agar dapat bertahan. Strategi dapat berupa mengembangkan teknologi dan inovasi yang baru atau "*signature*" perusahaan. Perkembangan teknologi diimbangin dengan sumber daya manusia yang kompeten, professional, komitmen dalam bekerja. Menurut Schuler & Jackson dalam buku Kawiana (2020:6) sumber daya manusia adalah asset yang harus dikendalikan secara cermat dan selaras sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

Dalam mengelola karyawan dibutuhkan sebuah manajemen. Menurut Wayne Mondy R dalam buku Yoyo Sudaryo (2019:4) manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan orang dalam jumlah besar untuk mencapai tujuan

organisasi. Pada hakikatnya, instansi/organisasi/perusahaan melakukan suatu pekerjaan berupa target dapat dilakukan dengan adanya sumber daya manusia akan diperlukan manusia-manusia yang cekatan dan berguna.

Sumber daya manusia di perusahaan adalah orang-orang yang bekerja atas keberhasilan perusahaan (karyawan). modal yang paling penting dan berharga yaitu adanya kehadiran kelompok manusia. Dalam pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas, memerlukan susunan tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tindakan ini yang dilakukan dengan berdayakan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara optimal (Hani Handoko dalam Suryani dan John, 2019:3). Maka dari itu, setiap perusahaan harus sanggup meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi dan diberi kompensasi tinggi membawa karyawan memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi dibidangnya. Pada era globalisasi ini, organisasi mengharapkan sumber daya manusia dapat mencerminkan citra dari perusahaan tempat bekerja melalui tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Perusahaan yang memiliki citra memberi rasa puas pada karyawan menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan bermutu. Menurut Locke dalam Sopiah (2018:170) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan penggambaran emosional yang bersifat positif dan menyenangkan yang dihasilkan oleh evaluasi terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Menurut Muhammad Busro (2018:72) mendefiniskan bahwa komitmen organisasi adalah entitas dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan individu untuk terikat dan berpasitipasi aktif di dalam organisasi yang dicerminkan oleh tingkat usaha, tekad, dan keyakinan dapat menggapai visi, misi, dan tujuan bersama. Hal ini menjadikan karyawan memiliki sikap loyalitas dan berproses berkelanjutan seorang karyawan mengekspresikan perhatian kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaan. Karyawan merasa terikat oleh perusahaan dan merasa ingin mempertahankan untuk kepentingan perusahaan (Luthan dalam Silitonga, 2020:48).

Dalam hal meningkatkan komitmen tinggi dalam karyawan, perusahaan mampu memberikan umpan balik yang adil dan layak sehingga karyawan mendapatkan rasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, Mathis dan Jackson dalam Wijaya dan Rifa'i (2016:168) menerangkan bahwa komitmen organisasi karyawan berperan dalam menumbuhkan keyakinan dan membantu mewujudkan tujuan organisasi, serta mempengaruhi keputusan keinginan untuk tetap bersama di dalam organisasi dan tidak meninggalkan perusahaan, hal ini tercemin dalam absensi dan angka *turnover* karyawan. Hal itu perusahaan harus memperhatikan komitmen dalam beroganisasi yang dimiliki karyawan.

Selain komitmen, kompensasi merupakan kunci utama dalam menentukan kepuasan kerja, seorang karyawan yang berhasil mencapai kontribusi kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat menciptakan rasa puas golongan karyawan, sehingga karyawan berusaha meningkatkan kinerja di perusahaan. Perusahan dapat tertarik, memelihara dan juga menjaga

karyawan agar tetap berada di perusahaan dengan cara memberikan kompensasi. Hal yang sama juga disebutkan oleh Matoyo (2015:216) bahwa kompensasi ialah sistem yang mengatur semua bentuk imbalan yang diberikan kepada bagi *employer* (pemberi kerja) maupun *employee* (karyawan), baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non-finansial).

PT. Sumber Rezeki Tirta yang merupakan pabrik yang bergerak dalam produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dalam berbagai kemasan ada gelas hingga botol yang diberi merek dagang B-One yang berlokasi Lorong Triadi I Nomor 26 RT.18 Kecamatan Sungai Gelam, Tangkit, Muaro Jambi. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian ini pada PT. Sumber Rezeki Tirta diperoleh data mengenai jumlah total karyawan dalam lima tahun lalu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perubahan (%)
2019	308	-
2020	290	(5,84)
2021	292	0,69
2022	293	0,34
2023	283	(3,41)

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019 jumlah karyawan mencapai 308 orang. Pada tahun 2020, jumlahnya menurun menjadi 290 orang dengan penurunan sebesar 5,84%. Pada tahun 2021, karyawan meningkat menjadi 292 orang dengan mengalami kenaikan sebesar. 0,69%.

Pada tahun 2022, mengalami kenaikan sedikit menjadi 293 orang dengan kenaikan sebesar 0,34%. Namun, pada tahun 2023, jumlah karyawan kembali turun menjadi 283 orang dengan penurunan sebesar 3,41%.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk memahami kondisi sememangnya mengenai komitmen organisasi karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi dilakukan pra-survei dengan menyebarluaskan kuesioner untuk sementara yang mencakup dari indikator-indikator komitmen organisasi kepada 11 karyawan karena menurut Kuncoro (2013:126) yang meyatakan bahwa jika jumlah subjek kurang dari 100, sebaiknya jumlah subjek diambil semua sehingga penelitiannya mencakup populasi, tetapi jika subjeknya besar, dapat diambil sampel antara 10% hingga 15% atau lebih dari jumlah total populasi. Setelah menyebarluaskan kuesioner tersebut, dapat diperoleh hasil pada tabel 2 :

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Karyawan Mengenai Komitmen Organisasi di PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
	KOMITMEN AFEKTIF			
1	Merasa bahagia bekerja di perusahaan	5	6	11
2	Menunjukkan rasa memiliki pada perusahaan	4	7	11
3	Peduli terhadap masalah di dalam perusahaan	4	7	11
4	Memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan	4	7	11
	KOMITMEN KONTINU			
5	Merasa tidak memiliki alternatif kerja di tempat lain yang lebih menarik	6	5	11
6	Merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	2	9	11
7	Saya takut dengan apa yang akan terjadi jika meninggalkan pekerjaan dan perusahaan tanpa mencari pekerjaan lain yang serupa	6	5	11
	KOMITMEN NORMATIF			
8	Merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan	3	8	11

9	Merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas	2	9	11
10	Telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut	7	4	11
Rata-Rata		3,8	6,2	

Sumber : Hasil Olah Data Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.2, hasil pra-survei yang telah dilakukan di PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil tersebut belum memenuhi harapan, hal ini terlihat dari rata-rata karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak mencapai 6,2%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta merasa komitmen belum sepenuhnya ada pada perusahaan dan belum mendapatkan rasa kepuasan dari perusahaan.

Apabila karyawan puas pada pekerjaannya terjadi karena tingkat pelaksanaan tugas berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan target yang telah ditentukan. Pengalaman kerja dapat diukur berdasrkan lama waktu yang telah dijalani oleh karyawan. Berikut adalah ringkasan masa kerja karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi :

Tabel 1.3
Masa Kerja Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta

No	Lama Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<1 Tahun	108
2	2 Tahun	127
3	3 Tahun	27
4	4 Tahun	13
5	5 Tahun	8
Total		283

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai masa kerja karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi, jumlah karyawan dengan periode lama kerja yang kurang dari satu tahun mencapai 108 orang. Sedangkan untuk lama kerja 2 tahun berjumlah 127 orang. Lama kerja 3 tahun sebanyak 27 orang. Terdapat 13 karyawan yang telah bekerja selama 4 tahun dan 8 karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun.

Memiliki komitmen yang tinggi akan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan cenderung berjuang lebih keras demi berhasil dalam organisasi. Walaupun memiliki peraturan kerja namun tidak menutup kemungkinan terjadinya sejumlah pelanggaran yang berkaitan dengan komitmen. Adapun data tingkat indispliner karyawan pada karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta :

Tabel 1.4
Daftar Indisipliner Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta
Tahun 2019-2023

Tahun	Total Bekerja (Hari)	Jumlah Presensi Setahun (Kali)	Jumlah Ketidakhadiran			Total Aksi Indisipliner	Persentase Indisipliner (%)	Persentase Displin (%)
			T (Kali)	CP (Kali)	A (Kali)			
2019	267	82.236	219	76	100	319	0,38	99,62
2020	264	76.560	110	224	25	359	0,46	99,54
2021	264	77.088	210	75	44	329	0,42	99,58
2022	266	77.938	92	53	20	165	0,21	99,79
2023	267	75.561	199	90	52	341	0,45	99,55
Rata-Rata							0,38	99,61

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi, 2024
Keterangan : T=Telat, CP=Cepat Pulang, A= Alpa

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, terdapat keterangan tingkat disiplin sangat tinggi sehingga tindakan indispliner yang terjadi oleh karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi dalam lima tahun terakhir menunjukkan tingkat

ketidakhadiran yang cukup rendah. Pada tahun 2020, persentase ketidakhadiran tinggi mencapai 0,46%. Sementara itu, pada tahun 2022 tingkat ketidakhadiran menurun menjadi 0,21%, tetapi pada tahun 2023 angka tersebut kembali meningkat menjadi 0,45%. Kedisplinan tersebut dapat berupa datang tepat waktu, masuk tepat waktu saat habis istirahat, pulang tepat waktu, dan lain-lain yaitu berada di angka rata-rata 99,61%

Kenyataan ini mengindikasikan bahwa displin terhadap komitmen belum mencapai tingkat optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai produktivitas yang tinggi, karyawan perlu terus-menerus dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan tugasnya. Indikator dalam kepuasan kerja bisa dapat diukur dengan tingkat kedisplinan karyawan. Tingkat kedisplinan karyawan hanya dapat dilihat dari absesnsi dan presensi karyawan dalam bekerja (Hasibuan, 2013:202).

Tingkat kemajuan suatu perusahaan terdapat pada kinerja yang tinggi yang diberikan oleh karyawan. Kemampuan organisasi untuk memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi setiap karyawan akan sangat berpengaruh untuk kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Dengan demikian, kompensasi merupakan kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan. Pernyataan yang disebutkan oleh Elmi (2018:85) bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa, baik dalam bentuk finansial dan/atau non-finansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini bertujuan untuk agar prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Kompensasi terdiri dari dua komponen, yaitu : pembayaran langsung (seperti upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (yang mencakup tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang disediakan oleh perusahaan) (Hasibuan 2016:118)

Di tengah persaingan yang semakin kompetitif, mengharapkan perusahaan PT. Sumber Rezeki Tirta setiap karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan melakukan berbagai upaya seperti memberikan gaji yang kompetitif dan memberikan tunjangan tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Kompensasi finansial yang diberikan mencakup gaji pokok, tunjangan, lembur, BPJS, dan bonus yang dapat dilihat dalam tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Daftar Kompensasi PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi
Tahun 2019-2023

Keterangan		**Tahun**				
		2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Gaji Pokok (Rp)	Manufacturing	2.500.000	2.500.000	2.760.000	2.760.000	3.000.000
	Engineer	3.300.000	3.300.000	3.300.000	4.353.000	5.000.000
	Logistic	3.579.000	3.579.000	3.800.000	3.800.000	4.000.000
	HRD	4.500.000	4.500.000	4.500.000	5.550.000	6.125.000
	Finance	3.416.000	3.416.000	4.000.000	4.500.000	5.000.000
	Quality Control	3.000.000	3.000.000	3.145.000	3.227.000	3.300.000
	Sales	2.700.000	2.600.000	2.775.000	2.775.000	3.000.000
	Driver	2.000.000	2.000.000	2.220.000	2.400.000	2.400.000
	Office Boy	1.450.000	1.355.000	1.450.000	1.560.000	1.560.000
	Satpam	1.530.000	1.530.000	1.400.000	1.400.000	1.600.000
Tunjangan (Rp)	Manufacturing	254.000	254.000	254.000	254.000	254.000
	Engineer	550.000	550.000	550.000	550.000	550.000
	Logistic	457.000	457.000	457.000	457.000	457.000
	HRD	611.000	611.000	611.000	611.000	611.000
	Finance	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000

	Quality Control	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000
	Sales	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
	Driver	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
	Office Boy	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
	Satpam	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Lembur (Rp)	Manufacturing	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
	Engineer	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Logistic	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	HRD	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Finance	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
	Quality Control	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
	Sales	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	Driver	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	Office Boy	-	-	-	-	-
	Satpam	-	-	-	-	-
BPJS (Rp)	Manufacturing	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Engineer	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Logistic	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	HRD	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Finance	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Quality Control	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Sales	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Driver	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	Office Boy	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	Satpam	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
Bonus (Rp)	Manufacturing	250.000	-	250.000	176.500	176.500
	Engineer	-	-	-	-	-
	Logistic	322.500	-	322.500	322.500	322.500
	HRD	643.000	-	611.000	600.000	632.500
	Finance	450.000	-	400.000	400.000	400.000
	Quality Control	250.000	-	250.000	176.500	176.500
	Sales	450.500	-	569.000	493.700	500.000
	Driver	366.000	-	302.000	243.750	277.900
	Office Boy	-	-	-	-	-
	Satpam	-	-	-	-	-

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi melaksanakan kebijakan sistem remunerasi bulanan yang besarannya

menyesuaikan dengan peraturan perusahaan dimana berdasarkan jabatan yang ada di perusahaan.

Kepuasan kearyawan menunjukkan sikap seorang individu/kelompok terhadap unsur-unsur di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ikatan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah karyawan merasa bahagia atau tidak yang merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerja, selain itu, kepuasan kerja persepsi sikap mental yang menghasilkan penilaian karyawan terhadap tugas yang dilakukan (Priansa, 2018:90). Sikap puas atau tidaknya dapat dipahami dari cara positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat terlihat dari aspek yang meliputi: faktor internal (usia, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan) dan faktor eksternal (gaji, atasan, rekan kerja, promosi, dan pekerjaan itu sendiri) seperti yang terlihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
	GAJI			
1	Perusahaan memberikan gaji karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup	5	6	11
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai	5	6	11
3	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	5	6	11
4	Saya mendapatkan bonus/reward	5	6	11
	SUPERVISI (ATASAN)			
5	Atasan mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap seluruh anggotanya dalam melaksanaakan setiap pekerjaan	5	6	11
6	Saya merasa senang jika atasan tidak membeda-bedakan karyawan saat bekerja dan berinteraksi	11	0	11
7	Saya merasa pengawasan atasan membantu jalannya	3	8	11

	pekerjaan karyawan			
8	Saya senang atasan memberikan apresiasi kepada karyawan bawahannya terhadap pencapaian	11	0	11
	REKAN KERJA			
9	Siap mengayomi, pemberian bantuan dan nasihat dari rekan kerja mengenai pekerjaan	3	8	11
10	Merasakan kepuasan karena mempunyai hubungan yang baik dengan rekan membuat pekerjaan saya lebih mudah	5	6	11
11	Rekan kerja dapat dipercaya	5	6	11
12	Adanya kompetisi dalam perusahaan	7	4	11
	PEKERJAAN ITU SENDIRI			
13	Saya senang bekerja di perusahaan ini	5	6	11
14	Saya terlibat dalam pelaksanaan tugas yang bukan tanggungjawab saya	6	5	11
15	Saya terlibat dalam perencaan event atau meeting dalam perusahaan	5	6	11
16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	3	8	11
	PROMOSI			
17	Saya diberikan promosi	4	7	11
18	Perusahaan akan membagikan informasi dan data yang lengkap kepada seluruh karyawan mengenai persyaratan suatu jabatan/promosi tertentu	4	7	11
19	Perusahaan menawarkan pelatihan untuk membantu karyawan mengembangkan jabatan karyawan	5	6	11

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta,2024

Menurut hasil pra-survei kepuasan kerja pada tabel 1.6 bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong rendah terlihat dari jawaban sebagian besar responden yang menyatakan tidak karena indikator dari kelima faktor eksternal tersebut tidak sesuai dengan harapan karyawan, seperti tidak mendapatkan bonus/reward, atasan tidak membatu jalannya pekerjaan, adanya kompetisi dalam perusahaan, pekerjaan termasuk biasa, dan perusahaan tidak memberikan informasi terkait promosi karyawan.

Kinerja yang memuaskan mendapat prestasi bagi karyawan di dalam perusahaan melalui komitmen yang membuktikan bahwa perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya melalui imbalan balas jasa berupa gaji/upah yang tinggi dan sesuai.

Berlandaskan informasi data dan interpretasi terdapat pada latar belakang di atas, sehingga penulis merasa perlu dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Air Minum B-One Pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan penjelasan latar belakang di atas, dengan demikian diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Total karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi mengalami fluktuasi dengan trend menurun.
2. Pra survei komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi tidak memiliki pedulian dan loyalitas terhadap perusahaan sebab tidak merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.
3. Lebih banyak karyawan baru (masa kerja 1 sampai 2 tahun) daripada karyawan lama (masa kerja 3 sampai 5 tahun) yang bertahan.
4. Jumlah disiplin karyawan sangat tinggi diangka nilai rata-rata 99,61% dalam presensi karyawan dan jumlah absensi karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi dari tahun 2019 hingga tahun 2023

rata-rata sebesar 0,38%. Jumlah absensi karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi atau tidak stabil.

5. Jika ditinjau dari gaji pokok, sebagian besar karyawan menerima gaji di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2023 untuk Provinsi Jambi yang mencapai Rp 2.943.033 dan hasil gaji tidak sesuai dengan jabatan.
6. Kepuasan kerja karyawan tidak berada di titik optimal yang mengakibatkan hasil tidak sesuai harapan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan identifikasi masalah di atas, maka yang akan menjadi permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.
2. Untuk mengatahui dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.
3. Untuk mengetahui dan mengalisis pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Riset ini berfungsi sebagai sarana untuk peningkatan wawasan ilmiah dan memperluas pandangan luas terhadap fenomena komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja di perusahaan.

2. Bagi PT. Sumber Rezeki Tirta

Penelitian ini berharap dapat menginformasikan sebagai pengarahan dan pertimbangan dalam mengambil tindakan untuk meninggikan kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kompensasi.

3. Bagi Kalangan Akademisi

Penelitian diharapkan dapat memperbanyak literatur dengan menyajikan informasi perihal kondisi komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi landasan untuk melaksanakan riset selanjutnya.