

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Kopi merupakan salah satu komoditas ekspor andalan Indonesia. Sejak jaman Hindia Belanda sampai saat ini, Indonesia menjadi Negara produsen kopi terbesar ke empat setelah Brazil, Kolombia dan Vietnam. Sebelumnya posisi Indonesia berada pada posisi ke tiga. Turunnya peringkat Indonesia sebagai salah satu Negara produsen kopi terbesar disebabkan oleh rendahnya produktivitas budi daya kopi Indonesia yang hanya mencapai 0,58 ton/Ha, jika dibanding dengan Vietnam 1,8 ton/Ha. Sementara itu perdagangan kopi di dunia didominasi oleh permintaan kopi jenis Arabika sebesar 70 persen dan Robusta sebesar 30 persen. Sedangkan yang ditanam di Indonesia adalah kopi jenis Robusta yang mendominasi sebesar 90 persen sedangkan sisanya 10 persen adalah jenis Arabika

Sebagian besar wilayah Indonesia, pada umumnya petani menanam kopi Robusta, yang belakangan ini harganya memang rendah. Di pasar dunia saat ini kopi Robusta sedang membanjiri pasaran, terutama kopi Robusta produksi Brazil dan Vietnam. Dimana kedua Negara tersebut umumnya menanam jenis kopi

yang sama dengan Indonesia, akibatnya ketika musim panen berlangsung bersamaan dengan panen di dua Negara tersebut dan Negara produsen lain, hargapun bersaing keras sehingga dapat mengakibatkan suplai kopi lebih besar dibandingkan dengan permintaan dan hargapun menjadi rendah. Bagi petani Indonesia, harga kopi yang tertekan akibat kelebihan produksi makin menyulitkan pemasaran. Hal ini disebabkan produsen kopi Negara lain lebih berani menjual dengan harga lebih murah dibanding kopi asal Indonesia.

Melihat kondisi bisnis perkebunan kopi yang saat ini sedang menghadapi masa sulit dengan tertekannya harga kopi karena kelebihan pasokan, adanya kenaikan BBM dan harga pupuk, tampaknya persaingan baik di segmen lokal dan internasional akan semakin ketat. Maka penting bagi perusahaan untuk memikirkan cara lain untuk meningkatkan daya saingnya.

Ada banyak cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk memenangkan kompetisi. Pada umumnya perusahaan menggunakan sumber-sumber tradisional seperti teknologi produk dan proses akses ke sumber daya keuangan, serta skala ekonomis untuk memberikan keunggulan dalam bersaing. Memang tidaklah salah apabila menggunakan sumber tersebut, akan tetapi kekuatan sumber-sumber tersebut semakin berkurang dibandingkan dengan masa lampau, lagi pula keunggulan melalui sumber tradisional

dapat dengan mudah ditiru oleh pesaing. Maka diperlukan suatu keunggulan yang lebih lama dan sulit ditiru oleh pesaing. Faktor pembeda yang sangat penting itu adalah organisasi, karyawan dan bagaimana mereka bekerja.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Louis A. Allen dalam moh. As'ad (2003:103) adalah:

Tentang pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri, bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Mengapa penting, karena terdapat dua alasan utama yaitu: pertama, dari perspektif manusiawi, dimana setiap individu berhak untuk dihargai dan diperlakukan dengan adil. Kedua. Dari perspektif manfaat, kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku karyawan yang akan mempengaruhi fungsi perusahaan.

Jika perusahaan memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, maka didalam diri karyawan akan timbul perasaan puas, yang kemudian akan memunculkan sikap komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dimana komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang relatif puas dengan

pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dan orang-orang yang lebih berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka dalam penelitian ini di ambil judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Perkebunan Kopi PT. Jurang Banteng, Wlingi-Blitar.”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat timbul suatu permasalahan yang membutuhkan suatu penelitian lebih lanjut. Permasalahan tersebut adalah: “Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2) dan Promosi Jabatan (X3) terhadap komitmen organisasi pada PT. Jurang Banteng Wlingi-Blitar?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendiskripsikan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2) dan Promosi (X3) pada PT. Jurang Banteng Wlingi-Blitar.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2) dan Promosi (X3)

terhadap komitmen organisasi pada PT. Jurang Banteng Wlingi-Blitar.

3. Untuk mengetahui variabel kepuasan kerja mana yang dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Jurang Banteng Wlingi-Blitar.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi.

2. Bagi peneliti.

Sebagai wahana untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama menjalankan studi di perguruan tinggi dengan pengalaman nyata di dunia kerja serta memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Dapat menjadikan sumbangan pemikiran atau kontribusi referensi yang akan digunakan untuk bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.