

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik dalam perorangan ataupun kelompok. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam perusahaan sangatlah diperlukan, apabila perusahaan ingin mempertahankan atau memperkuat posisinya dalam persaingan yang semakin ketat. Organisasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki kesamaan pandangan dan membentuk komunitas dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan kunci dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan disebut karyawan. Karyawan memiliki tugas dalam menjalankan berbagai macam kegiatan organisasi guna mencapai nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi pada perusahaan akan menunjukkan sikap kerja yang tanggung jawab atas pekerjaannya.

Tanpa sebuah komitmen yang tinggi dari karyawan, suatu perusahaan akan mengalami berbagai masalah seperti tingginya tingkat pergantian karyawan, adanya karyawan yang suka membolos, dan karyawan yang mangkir dari pekerjaannya. Tentunya tidak ada satupun perusahaan yang menginginkan hal tersebut terjadi pada perusahaannya.

Karyawan yang berkomitmen organisasi yang tinggi memiliki keterikatan emosional dalam organisasi, kuatnya rasa identifikasi sehingga membuat karyawan setia dalam organisasi tersebut. Dengan demikian tingkat kemangkiran, pergantian karyawan, dan hal lainnya dapat dihindarkan. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu seperti masa kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu masa kerja. Masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan mengabdikan diri pada suatu organisasi. Seorang karyawan menginginkan memiliki masa kerja yang lama sehingga dapat membentuk nilai dan tujuan yang sama pada organisasi tersebut. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi disebabkan karena lamanya masa kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Namun pada kenyataannya, pada sekarang ini banyaknya karyawan yang berstatus karyawan kontrak serta masalah *turn over* karyawan yang tinggi. Hal tersebut membuat masa kerja menjadi singkat. Dengan demikian karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan tersebut dikarenakan terbatasnya waktu yang diperoleh karyawan dalam melibatkan diri di perusahaan. Sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada pada dirinya kepada organisasi, demikian sebaliknya yang dilakukan oleh

perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat terlihat dari keadaan dirinya dan rasa kepuasaan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan menunjukan pada terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan karyawan baik berupa psikologis, sosial, fisik ,dan komersial. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan ini menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Pada kenyataan beberapa karyawan merasakan kebutuhannya tidak terpenuhi oleh perusahaan. Hal tersebut menimbulkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Secara langsung hal tersebut mempengaruhi pada rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu disiplin kerja. Karyawan hendaknya memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ataupun pimpinan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi di dalam perusahaan tersebut.

Namun tidak semua karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ada beberapa karyawan yang tidak disiplin sehingga menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja yang rendah akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi.

Keberhasilan organisasi dapat terlihat dari salah satu faktor gaya kepemimpinan. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan yang tepat bagi karyawan dalam mencapai tujuan

organisasi. Tanpa adanya pengarahan, hubungan antara tujuan perseorangan dan organisasi menjadi lemah. Kondisi yang seperti ini menimbulkan seseorang bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadi bukan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan mempengaruhi karyawan terikat dalam organisasi sehingga meningkatkan komitmen organisasinya.

Namun pada kenyataannya, ada banyak karyawan yang merasa tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan atasannya yang cenderung tidak memperhatikan kebutuhan bawahannya serta kurangnya pengarahan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis antara pemimpin dengan karyawannya, sehingga komunikasi pun menjadi tidak efektif. Hingga pada akhirnya hal tersebut mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karyawan akan membuat komitmen organisasi yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stress kerja. Karyawan yang memiliki tingkat stress yang rendah, tidak akan merasa terganggu dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, semakin rendah tingkat stress pada karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.

Dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan karyawan yang memiliki tingkat stress yang tinggi. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang berlebihan, serta penyelesaian tugas yang singkat. Sehingga karyawan menjadi jenuh serta memiliki keinginan untuk pindah dari perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan komitmen organisasi yang rendah.

Faktor yang paling penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi . Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya serta tidak menunda- nunda dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan.

Pada kenyataannya, banyak karyawan yang kurang bahkan tidak memiliki motivasi . Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang suka menunda- nunda dengan pekerjaan, tidak adanya gairah dalam bekerja dan mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas. Tanpa adanya motivasi, karyawan akan mudah melepaskan kesetiaannya terhadap organisasi karena tidak lagi memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

PT Margi Wahyu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbitan. Dalam setiap bulannya perusahaan ini memproduksi majalah – majalah, serta menerbitkan buku-buku, majalah dan lain- lain bagi lembaga pemerintahan dan swasta. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pimpinan perusahaan, diketahui adanya penurunan jumlah karyawan dalam awal tahun ini. Hal ini disebabkan komitmen organisasi pada diri karyawan yang rendah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan permasalahan mengenai rendahnya motivasi yang mempengaruhi komitmen organisasi pada diri karyawan. Motivasi yang rendah ini dikarenakan kurang

penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga berakibat pada rendahnya motivasi pada diri karyawan. Tidak satu atau dua orang karyawan yang mengeluh ketika bekerja, mereka menginginkan suatu perubahan yang baik dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Terinspirasi oleh pentingnya motivasi kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT Margi Wahyu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasikan masalah – masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja yang singkat
2. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
3. Displin kerja yang rendah
4. Gaya kepemimpinan atasan yang tidak sesuai
5. Stress kerja karyawan yang tinggi
6. Motivasi yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dan dana yang dibutuhkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu pada : Hubungan antara

motivasi dengan komitmen organisasi. Dimana motivasi yang diukur dalam penelitian ini adalah motivasi pada lingkungan kerja yang disebut dengan motivasi kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berfikir dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan khususnya melalui motivasi kerja.