

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu kinerja perusahaan karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana dan evaluator seluruh program yang telah ditetapkan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan ditentukan oleh sumber daya manusia yang melaksanakan program tersebut.

Unsur terpenting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan satu sama lain. Saat perusahaan didirikan, perusahaan telah memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Begitu pula dengan karyawan, saat karyawan bekerja pada perusahaan mereka pun memiliki tujuan dan harapan bahwa perusahaan akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Maka dari itu perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan kebutuhan karyawan karena saat karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi oleh perusahaan, hal tersebut akan menjadi dorongan pada karyawan untuk bertahan pada perusahaan dan karirnya dalam jangka panjang.

Apabila komitmen organisasi karyawan baik, diharapkan akan baik pula performa perusahaan tersebut. Maka dari itu meningkatkan komitmen organisasi karyawan menjadi salah satu hal terpenting yang harus diusahakan oleh perusahaan untuk memudahkan jalan dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Maka dari itu, komitmen organisasi seorang karyawan tidak dapat dipandang sebelah mata dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang berkomitmen akan mempersepsikan dan mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat berpikir mengenai tujuan dirinya dan tujuan organisasi sebagai satu kesatuan yang akan dicapai.

Namun pada kenyataan pada PT United Kingland masih banyak karyawan yang tidak berkomitmen terhadap perusahaan. Dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar (*resign*) dari perusahaan. Terlihat pada PT United Kingland data *turnover* karyawan cukup tinggi, dapat dilihat dalam table I.1 :

Tabel I.1
Data *Turnover* Karyawan Bagian *Finishing* PT United Kingland

Bulan	Keluar	Jumlah Karyawan Bag. <i>Finishing</i>	Presentase
Desember	8	122	6,56 %
Januari	11	120	9,00 %
Februari	10	123	8,19 %

Sumber: PT United Kingland

Berdasarkan sumber dari perusahaan yang telah diolah seperti pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari keseluruhan karyawan bagian *Finishing* pada bulan Desember berjumlah 122 orang terjadi turnover sebesar 6,56%, pada bulan Januari jumlah karyawan 120 orang terjadi *turnover* sebesar 9,00% dan pada bulan Februari jumlah karyawan 123 orang terjadi *turnover* sebesar 8,19%. Dengan melihat data *turnover* yang cukup tinggi diatas dapat disimpulkan karyawan PT United Kingland terindikasi memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Memang setiap karyawan memiliki komitmen organisasi yang berbeda. Ada karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi namun terdapat pula karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah. Oleh sebab itu, penting untuk diketahui faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi karyawan. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu rendahnya motivasi kerja, stres kerja yang tinggi, lemahnya budaya organisasi dan rendahnya kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pertama adalah motivasi kerja. Motivasi dibagi menjadi dua yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan keinginan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk meraih pencapaian tertentu semata-mata demi kesenangan atau kepuasan diri. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik biasanya karena mencintai jenis pekerjaannya. Maka dari itu, karyawan akan dengan senang hati dalam melakukan setiap pekerjaannya karena tak ada

sedikitpun paksaan dari pihak luar dan benar-benar karena kecintaannya dengan pekerjaannya tersebut.

Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu. Pada karyawan, motivasi ekstrinsik dapat berupa suasana kerja yang kondusif, gaji yang sesuai dengan keinginan ataupun penghargaan yang diberikan. Dengan adanya motivasi, karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka keinginan untuk bertahan dalam perusahaan pun akan tinggi pula.

Namun hal-hal yang dicontohkan diatas tidak semuanya berjalan dengan baik. Tidak sedikit karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan menganggap pekerjaan yang mereka lakukan adalah hal yang membosankan bagi mereka sehingga sulit untuk bekerja dengan lebih bersemangat, mereka melakukan pekerjaan semata-mata hanya untuk mendapatkan gaji atau upah. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan berdampak pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Faktor selanjutnya adalah stress kerja. Stres kerja bisa disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan berlebihan, tekanan dari atasan, konflik antar pribadi dengan rekan kerja dan balas jasa yang terlalu rendah. Stres kerja berdampak langsung pada performa karyawan dan jika berlarut-larut stres kerja dapat menurunkan komitmen karyawan pada perusahaan.

Begitu pula yang terjadi pada PT United Kingland. Karyawan bekerja dengan pekerjaan yang monoton ditambah lagi setiap harinya karyawan harus

bekerja dibawah tekanan untuk mencapai target yang telah tentukan. Bagi sebagian karyawan, ada yang menjadikan tekanan tersebut sebagai penyemangat tapi tak sedikit pula yang menyerah dan memilih untuk keluar dari perusahaan karena tidak tahan dengan tekanan tersebut.

Selain itu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, kebiasaan atau tata cara umum sebuah organisasi dalam melaksanakan aktivitas sehari-harinya. Kesesuaian karyawan dengan budaya yang ada dalam perusahaan akan menimbulkan rasa nyaman dalam diri karyawan.

PT United Kingland memiliki budaya organisasi yang dibuat oleh perusahaan yaitu “Hari Ini Harus Lebih Baik Dari Hari Kemarin”. Hal tersebut jika dijabarkan dapat memiliki arti jika hari ini lebih baik dari hari kemarin maka itu hal yang baik namun sebaliknya apabila hari ini lebih buruk dari hari kemarin maka itu adalah musibah.

Namun pada kenyataannya budaya tersebut belum banyak diterapkan dalam diri masing-masing karyawan. Masih banyak karyawan yang tidak mepedulikan budaya tersebut dan menganggap hal tersebut sebagai formalitas. Budaya tersebut pun dibuat guna menunjang tercapainya tujuan dari organisasi. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan dan juga komitmen organisasi. Dengan banyaknya karyawan yang belum menerapkan budaya yang dibuat oleh perusahaan, maka hal tersebut mengindikasikan komitmen organisasi karyawan pada diri karyawan masih rendah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi seorang karyawan untuk bertahan dalam organisasi tersebut atau tidak. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan anggota tersebut dengan melihat dari beberapa aspek. Aspek-aspek tersebut seperti pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan anggota lainnya dan mutu pengawasan. Apabila aspek-aspek tersebut telah terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan pun akan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan secara acak pada karyawan, terdapat beberapa karyawan yang menyatakan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang tidak menarik, hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis dan ditambah lagi gaji yang dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup menjadi alasan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut mempengaruhi komitmen karyawan dalam perusahaan.

Beberapa permasalahan tersebut dapat peneliti temui di tempat penelitian. Akan tetapi pada kesempatan kali ini peneliti tertarik dan bermaksud untuk meneliti mengenai masalah komitmen organisasi. Lemahnya budaya dalam organisasi dan rendahnya kepuasan kerja anggota sering kali mengakibatkan komitmen organisasi menjadi rendah. Untuk itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai komitmen organisasi dalam perusahaan ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi karyawan, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja
2. Stres kerja yang tinggi
3. Lemahnya budaya organisasi
4. Rendahnya kepuasan kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari Identifikasi Masalah diatas, ternyata masalah komitmen organisasi memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah : “Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak berikut ini yang tentunya berhubungan dengan topik penelitian, yaitu :

1. Peneliti

Sebagai bahan masukan dan menambah wawasan terkait dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Tempat Penelitian

Untuk meningkatkan komitmen organisasi agar dapat memberikan keuntungan dari segi output untuk organisasi.

3. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya di dalam bidang yang sama.