

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan suatu instrumen dalam mencapai tujuan dan akan menentukan apakah suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya atau tidak. Berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidaklah mudah, dibutuhkan suatu proses untuk mencapainya.

Sebagai wadah bagi sekumpulan individu, perusahaan diharapkan mampu mengembangkan setiap sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Dari banyak sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya yang paling berharga dan memiliki peranan penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang biasa disebut dengan karyawan merupakan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, maka tujuan dari pencapaian perusahaan yang berkualitas akan tercapai apabila semua unsur atau aspek yang ada dalam perusahaan dapat dikelola dengan baik sehingga mampu mencapai hasil yang optimal. Dan untuk mencapai hal tersebut, perusahaan

diharapkan dapat mengembangkan serta meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan secara terus menerus.

. Karyawan yang memiliki komitmen kepada perusahaan menjadi sangat penting sebab komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap perusahaan. Dan untuk menciptakan komitmen tersebut tidaklah mudah, diperlukan suatu usaha yang lebih dari perusahaan, dengan cara melihat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, maka perusahaan dapat menciptakan suatu tindakan aktif agar karyawan dapat bertahan dalam perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah etos kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, stres kerja dan kepuasan kerja.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah etos kerja. Etos kerja merupakan suatu kebiasaan yang muncul dari seseorang terhadap pekerjaan yang tercermin kepada sikap dan cara bertindak. Semakin meningkatnya etos kerja dalam diri karyawan, semakin baik juga hasil pekerjaan yang akan dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Namun pada kenyataannya, banyak karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah. Hal ini disebabkan karena sikap kerja karyawan yang semauanya sendiri

dan tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang diinginkan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, maka perusahaan haruslah bertindak dengan cepat dan sigap dalam menanggulangnya. Jika perusahaan tidak bertindak dengan cepat maka sama saja perusahaan membiarkan keadaan tersebut tumbuh dalam perusahaan.

Selain itu, etos kerja yang rendah pada karyawan dapat terlihat dengan banyak diantara karyawan yang hanya duduk diam tanpa melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, perusahaan haruslah berupaya untuk meningkatkan etos kerja karyawan dengan cara menumbuhkan sikap optimis pada karyawan, mengkonsentrasikan karyawan pada pekerjaan dan menanamkan pola pikir pada karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan bermakna bagi kelangsungan hidupnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah motivasi. Setiap karyawan haruslah memiliki motivasi yang besar dalam bekerja karena dengan motivasi yang besar akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga hasil pekerjaan yang didapat pun menjadi maksimal. Dan hal tersebut dapat meningkatkan komitmen karyawan karena semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

Akan tetapi, masih banyak karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan sudah tidak lagi memperdulikan kontribusi yang karyawan berikan untuk perusahaan sehingga menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan akibatnya timbulah sikap acuh tak acuh

karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah cenderung demokratis, hal ini dapat dilihat dari cara pimpinan menerapkan disiplin kerja, mengambil keputusan atau menerima kritikan dari bawahan. Gaya kepemimpinan seperti inilah yang diharapkan oleh semua karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi.

Namun pada kenyataannya, banyak pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter. Pemimpin yang selalu merasa dirinya benar dan karyawan salah, bertindak memihak dan tidak memihak kepada karyawan. Ini akan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan menimbulkan ketidakpercayaan terhadap pimpinan sehingga pada akhirnya dapat menurunkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Selain itu, yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah, tidak akan merasa terbebani dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan, karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya selalu menyenangkan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya, masih ditemukan karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Hal ini terjadi karena karyawan dibebankan oleh pekerjaan yang terlalu banyak serta penyelesaian pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang singkat sehingga membuat karyawan merasa bosan dengan aktivitas yang dilakukan dan akan mempengaruhi konsentrasi dalam berpikir sehingga pada akhirnya berakibat menurunnya komitmen pada diri karyawan.

Untuk mencegah tingginya stres kerja tersebut, perusahaan haruslah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dari karyawan tersebut. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir karyawan yang mendapat beban kerja yang terlalu banyak dan dapat mengakibatkan penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Faktor terakhir yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap apa yang diharapkan dan apa yang ia dapatkan selama bekerja di dalam perusahaan seperti gaji yang cukup, rekan kerja yang bersahabat, penghargaan yang diterima selama bekerja. Hal tersebut akan menjadikan karyawan lebih terdorong untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dengan cara memberikan kontribusi yang dimiliki untuk memajukan perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja maka akan menimbulkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Namun pada kenyataannya, seringkali perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena perusahaan beralasan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual sehingga perusahaan tidak bertanggung jawab atas hal tersebut. Padahal kepuasan kerja adalah hal yang sangat essential yang harus karyawan dapatkan dalam bekerja, apabila perusahaan tetap acuh dalam memberikan kepuasan kerja maka akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi pada karyawan.

PT. AJB Bumiputera Syariah merupakan Asuransi Jiwa Bersama yang dimiliki Indonesia serta bergerak dalam bidang jasa asuransi khususnya syariah. Dimana perusahaan ini memiliki berbagai cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Perusahaan ini memfokuskan kepada pelayanan produk asuransi seperti asuransi jiwa, asuransi pendidikan serta asuransi kesehatan.

Namun banyak diantara karyawan Kantor Wilayah PT. AJB Bumiputera Syariah Jakarta Selatan yang mengeluhkan pekerjaan mereka dengan alasan kurang cocoknya pekerjaan dengan keinginan pribadinya, bahkan ada juga karyawan yang mengatakan bahwa semakin lama bekerja semakin terlihat bahwa perusahaan tidak memperhatikan hasil pekerjaan karyawan serta kontribusi yang sudah karyawan berikan untuk perusahaan. Dan hal ini dapat mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti dapatkan pada saat observasi diketahui bahwa di perusahaan tersebut ditemukan permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja dan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang kurang

berkomitmen terhadap perusahaan. Hal itu dapat terlihat dari kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Oleh karena itu, Kantor Wilayah PT. AJB Bumiputera Syariah Jakarta Selatan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi agar karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan di dalam perusahaan sehingga pada akhirnya membuat karyawan tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Untuk menunjang kemajuan perusahaan, maka perusahaan haruslah memperhatikan kontribusi yang telah karyawan berikan. Dengan adanya perhatian dari perusahaan, diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja oleh karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diperlukan suatu komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Kantor Wilayah PT. AJB Bumiputera Syariah Jakarta Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Etos kerja karyawan yang rendah

2. Motivasi karyawan yang rendah
3. Gaya kepemimpinan yang otoriter
4. Tingginya tingkat stres kerja
5. Kepuasan kerja karyawan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan keterbatasan peneliti dalam hal waktu, dana dan tenaga, maka permasalahan peneliti hanya dibatasi pada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan”?

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Peneliti

Seluruh kegiatan dan hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti serta dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3. Kantor Wilayah PT. AJB Bumiputera Syariah Jakarta Selatan

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan mengetahui pentingnya komitmen organisasi pada karyawan.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.