

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan memegang peranan penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas perusahaan guna meningkatkan performa perusahaan dan organisasi. Karyawan dianggap sebagai sumber daya yang paling penting karena karyawan merupakan roda penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Perusahaan yang berhasil itu, ditentukan oleh karyawan-karyawan yang bekerja disana. Berjalannya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan tidaklah mudah, karena dibutuhkan proses untuk mencapainya.

Karyawan adalah aset yang paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi, maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada karyawan-karyawannya. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, maka pencapaian tujuan yang berkualitas akan tercapai. Tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi diharapkan dapat mengembangkan serta meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan secara terus-menerus.

Perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan adanya karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan atau organisasinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya diharapkan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras agar dapat mencapai tujuan dari organisasi dan hasrat yang lebih besar untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Menciptakan komitmen organisasi pada karyawan tidaklah

mudah, diperlukan suatu usaha yang lebih dari organisasi, dengan cara melihat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, maka akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja, angka bolos kerja, demonstrasi karyawan, dan perpindahan karyawan (*turnover*). Tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, budaya keterbukaan, disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik yaitu cenderung demokratis, hal ini dapat dilihat dari cara pimpinan mengambil keputusan atau menerima kritik dari bawahan. Gaya kepemimpinan seperti inilah yang diharapkan oleh semua karyawan sehingga akan berdampak positif pada komitmen organisasi karyawan.

Namun pada kenyataannya, banyak para pimpinan organisasi atau perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin yang selalu merasa dirinya paling benar. Hal tersebut yang menyebabkan hubungan kurang harmonis antara pemimpin dengan karyawan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga pada akhirnya menurunkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Faktor kedua yaitu budaya keterbukaan. Budaya keterbukaan antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan sekerja akan menumbuhkan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya keterbukaan tidak ada

dengan sendirinya. Budaya keterbukaan antara karyawan dengan organisasi harus saling mendukung dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja. Pemimpin harus mau berbagi informasi, mengakui kesalahan, dan berusaha berperilaku sesuai dengan norma seorang pemimpin. Ada dua hal yang menjadi inti dari budaya keterbukaan.

Pertama, pemimpin harus berkata sejujurnya tanpa merubah isi. Kedua adalah pemimpin harus mendorong karyawan untuk berkata yang sebenarnya. Kebenaran membutuhkan dua hal dalam penyampaian yaitu orang yang mau mendengarkan dan orang yang berani mengatakan hal-hal yang benar. Keterbukaan dalam suatu organisasi akan menjalin suatu jejaring sosial dalam bentuk koordinasi kerja sesama mitra kerja, saling mempercayai, menghormati, dan empati sosial.

Faktor Ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dianggap penting karena berperan serta dalam pertumbuhan organisasi dan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja mencakup kehadiran, kepulangan karyawan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan disepakati, dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai jadwal.

Pendisiplinan karyawan dilakukan untuk dapat membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan agar dapat menciptakan kerja sama antar karyawan, serta meningkatkan prestasinya. Oleh sebab itu, organisasi haruslah berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan cara memberikan sanksi

bagi karyawan yang melanggar, dan menanamkan pola pikir pada karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan bermakna bagi kelangsungan hidupnya.

Faktor keempat adalah penghargaan. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Langkah nyata dalam hasil pembinaan adalah dengan diadakan pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Maka dari itu, Pemberian penghargaan karena masa kerja karyawan dianggap penting karena bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan meningkatkan komitmennya pada organisasi.

Faktor kelima yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap apa yang diharapkan dan apa yang ia terima selama bekerja di organisasi seperti gaji yang mencukupi, rekan kerja yang bersahabat, dan penghargaan yang diterima selama bekerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasinya dengan cara memberikan kontribusi yang dimiliki untuk memajukan organisasi. Jika kepuasan kerja tercapai, maka akan menimbulkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) merupakan koperasi yang beranggotakan karyawan PT. Pos Indonesia di masing-masing wilayah bagian baik itu yang masih berstatus karyawan aktif maupun pensiunan. Koperasi ini didirikan dengan tujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut memajukan tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. KOPPOSINDO Jakarta Pusat memiliki badan hukum No. 137/BH/PAD/XII.1/-1.829.31/XII/2008 tanggal 30 Desember 2008. Struktur internal organisasi KOPPOSINDO yaitu terdiri dari anggota, rapat anggota, pengurus, pengawas, dan penasihat. KOPPOSINDO memiliki 5 unit usaha diantaranya simpan pinjam, toko, jastek, parkir dan perumahan.

Namun, banyak diantara karyawan KOPPOSINDO Jakarta Pusat yang mengeluhkan pekerjaan mereka dengan alasan kurang cocok antara pekerjaan yang diterima dengan pekerjaan yang diinginkan, bahkan ada pula karyawan yang mengatakan semakin lama bekerja koperasi tidak memperhatikan hasil pekerjaan dan kontribusi yang sudah dilakukan karyawan untuk koperasi. Sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi karyawan terhadap KOPPOSINDO.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada saat observasi diketahui bahwa di KOPPOSINDO tersebut ditemukan permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja dan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang kurang komit terhadap koperasi, itu terlihat dari kurangnya rasa memiliki karyawan

terhadap organisasi. Oleh karena itu, KOPPOSINDO perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam KOPPOSINDO sehingga pada akhirnya membuat karyawan tidak mudah untuk meninggalkan tempatnya bekerja.

Organisasi harus memperhatikan kontribusi yang diberikan karyawan untuk membantu memajukan organisasi tersebut. Perhatian dari organisasi diharapkan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan maka diperlukan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) di Jakarta Pusat.

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. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?

2. Apakah terdapat hubungan antara budaya keterbukaan dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?
4. Apakah terdapat hubungan antara penghargaan dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Adanya keterbatasan peneliti dalam hal waktu, dana dan tenaga, maka permasalahan peneliti hanya dibatasi pada masalah: “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) di Jakarta Pusat”.

D. Perumusan Masalah

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

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis, sebagai pembuktian atas kebenaran terhadap teori-teori yang terdahulu. Menambah wawasan serta pengetahuan tentang Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada koperasi. Juga sebagai bahan yang berguna saat terjun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya tentang berbagai faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan.
2. Kegunaan Praktis, sebagai acuan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan komitmen kerja karyawan khususnya di Koperasi Pegawai Pos Indonesia. Dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lainnya jika ingin melakukan penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan.