

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin meningkat, hal ini dikarenakan semua perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya. Untuk menjadi perusahaan yang terbaik tentunya setiap perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas, khususnya sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam perusahaan diibaratkan sebagai ‘penggerak’ yang memiliki kemampuan serta kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ialah yang memiliki keterampilan dan keahlian di bidangnya, namun, hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia atau di perusahaan di sebut dengan karyawan ialah keinginan untuk bertahan di perusahaan dan berjuang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan. Walaupun karyawan memiliki keterampilan serta keahlian yang bagus, namun tidak memiliki komitmen pada perusahaan maka hal ini akan menjadi hambatan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadi yang terbaik. Untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Ada banyak faktor pendorong yang akan berpengaruh terhadap sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tentunya faktor-faktor pendorong tersebut harus dipenuhi

oleh perusahaan agar kedua belah pihak, dalam hal ini karyawan dan perusahaan mencapai keuntungan bersama.

Komitmen organisasi merupakan variabel yang sudah cukup banyak di teliti di berbagai tempat. Gunlu, Aksarayli dan Percin¹ meneliti mengenai komitmen organisasi dan kaitannya dengan kepuasan kerja. Objek dalam penelitian tersebut adalah manajer hotel di negara Turki. Selanjutnya, Karim dan Rehman² juga menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel terikat mereka, dimana dalam penelitian mereka komitmen organisasi dikaitkan dengan kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan, dimana objek dalam penelitian ini adalah organisasi semi pemerintah di Pakistan. Dalam penelitian Mangkunegara dan Octorend³ komitmen organisasi dikaitkan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, dimana objek dalam penelitian ini ialah karyawan PT Dada Indonesia.

Berbeda dalam penelitian sebelumnya, objek dalam penelitian ini di fokuskan kepada karyawan yang berstatus staf tetap di perusahaan yang bergerak di bidang pertelevisian. Perbedaan objek yang di teliti ini tentunya akan memberikan gambaran yang berbeda pula dikarenakan persepsi dari objek penelitian terhadap variabel yang di teliti. Selain dari sisi kajian penelitian terdahulu, penelitian ini mencoba untuk melihat permasalahan empiris yang terjadi di lapangan.

¹ Ebru Gunlu, Mehmet Aksarayli dan Nilufer S. Percin. "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey". EMERALD, Vol. 22, No. 5, 2010, pp. 693-717.

² Faisal Kaim dan Iomar Rechman, "Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi Government Organization of Pakistan", *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 3, No. 4, 2012, pp. 92-104

³ Anwar P Mangkunegara dan Tinton R Octorend. "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT Dada Indonesia)", *Universal Journal of Management*, Vol. 3, No. 8, 2015, pp. 318-328

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi ialah karyawan yang diimpikan oleh semua perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka, karyawan tersebut akan memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Keinginan untuk memiliki karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga diinginkan oleh PT “X” guna untuk menjadi perusahaan yang bisa terus bersaing dalam perkembangan jaman.

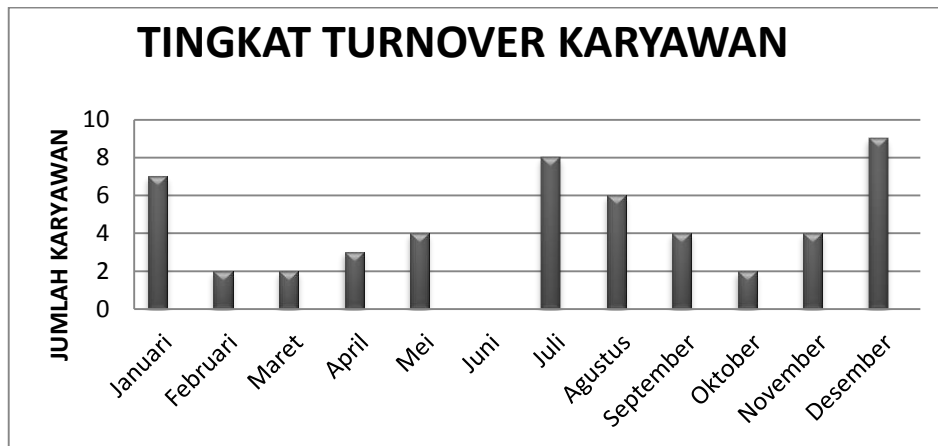
PT “X” adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pertelevisian dengan cakupan lokal yang berlokasi dikawasan Sudirman, Jakarta. Peneliti melakukan pra-riset dengan cara menyebarkan kuesioner berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT “X” . Berikut ini adalah hasil dari pra-riset yang telah dilakukan.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Riset Pertama

NO	Pertanyaan	Sudah	Masih Kurang	Belum
1	Apakah anda merasa komitmen organisasi yang anda miliki sudah dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan?	7	14	2

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa 14 dari 23 orang karyawan merasa bahwa komitmen organisasi yang mereka miliki masih belum memberikan kontribusi nyata terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat oleh data sekunder yang peneliti dapatkan mengenai tingkat *turnover* karyawan. Data terkait tingkat *turnover* karyawan PT “X” selama tahun 2015 dapat dilihat pada gambar 1.1



Gambar 1. 1

Data Turnover Karyawan PT “X” Tahun 2015

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Gambar 1. 1 menjelaskan tentang tingkat *turnover* karyawan PT “X” yang berfluktuasi selama tahun 2015. Diagram diatas menunjukkan pada bulan Januari jumlah karyawan yang keluar ialah sebanyak 7 orang, lalu jumlah karyawan yang keluar menurun pada bulan Februari dan Maret sebanyak 2 orang, pada bulan April dan Mei jumlah karyawan yang keluar berjumlah 3 dan 4 orang, di bulan Juni tidak ada karyawan yang keluar.

Selanjutnya pada bulan Juli sampai Oktober jumlah karyawan yang keluar mengalami penurunan, sedangkan pada bulan November dan Desember jumlah karyawan yang keluar meningkat yaitu berjumlah 4 dan 9 orang, dimana diagram diatas menunjukkan bulan Desember adalah jumlah karyawan keluar tertinggi atau yang paling banyak dibandingkan bulan lainnya sepanjang tahun 2015 dari total 124 karyawan yang ada di PT “X”. Dari penjelasan tersebut, fenomena *turnover* yang terjadi pada PT “X” ini mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT “X”. Rendahnya komitmen organisasi

karyawan ini akan mengakibatkan PT “X” sulit untuk mencapai tujuannya dan bersaing dengan para kompetitor di bidangnya.

Komitmen organisasi yang rendah pada karyawan PT “X” ini tidak terjadi dengan sendirinya, tentunya ada faktor yang melatar belakangi mengapa komitmen organisasi karyawan di PT “X” rendah. Dalam hal ini, hasil dari pra-riset kembali menjawab pertanyaan akan faktor-faktor apa saja yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi. Berikut ini adalah hasil pra-riset mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Menurut anda faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi di tempat anda bekerja? (boleh pilih lebih dari 1)

Tabel 1.2
Hasil Pra-Riset Kedua

Faktor	Jumlah
Kepuasan Kerja	18
Budaya Kerja	4
Beban kerja	8
Stres Kerja	7
Motivasi Kerja	15
Pengaruh kepemimpinan	7
Lingkungan kerja	8

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa 18 orang karyawan PT “X” memilih kepuasan kerja sebagai faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi di perusahaannya. Selanjutnya, 15 orang karyawan memilih motivasi kerja sebagai faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT “X”. Untuk memperkuat hasil tersebut, peneliti melakukan pra-riset ketiga guna mempertegas bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Berikut ini adalah hasil pra-riset ketiga yang ditunjukkan dalam tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Riset Ketiga

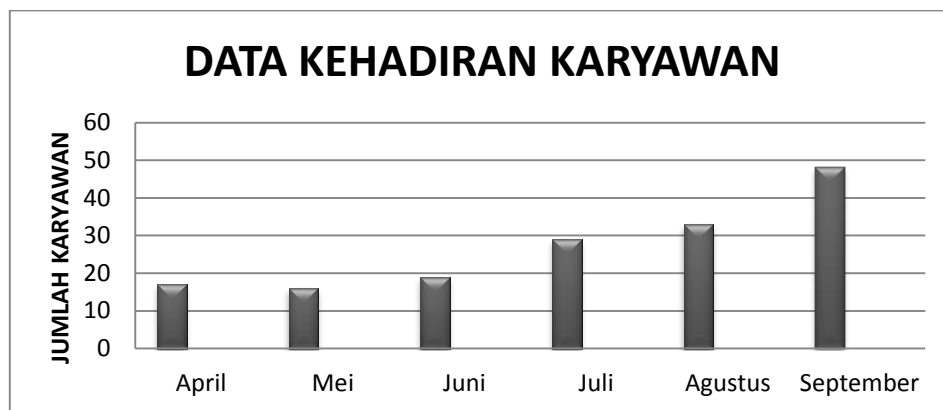
NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Apakah anda merasa sudah puas dengan tempat anda bekerja?	4	19
2	Apakah anda selalu bersemangat untuk bekerja setiap harinya?	8	15
3	Dalam 1 bulan, apakah anda terlambat lebih dari 3x?	19	4
4	Jika ada tawaran pekerjaan lain apakah anda berminat untuk keluar dari tempat anda bekerja saat ini?	19	4
5	Apakah anda merasa bahwa kemajuan perusahaan merupakan tanggung jawab karyawan?	9	14
6	Dalam 1 bulan, apakah anda tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 3x?	18	5
7	Apakah saat ini anda berniat untuk mencari tempat kerja lain?	18	5
8	Apakah anda merasa bahwa anda memiliki kewajiban untuk memajukan perusahaan?	13	10
9	Apakah perusahaan tempat anda bekerja membuat anda termotivasi untuk bekerja lebih giat?	6	17
10	Apakah anda merasa puas dengan <i>feedback</i> yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil anda bekerja? (JS)	4	19

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Hasil pra riset ketiga terhadap 23 orang karyawan ini dapat memperkuat hasil pra riset pertama dan kedua. Untuk pertanyaan nomor 4, 5, 7, dan 8 dapat mewakili variabel komitmen organisasi, selanjutnya untuk pertanyaan nomor 1, 6 dan 10 dapat mewakili variabel kepuasan kerja dan pertanyaan nomor 2, 3 dan 9 dapat mewakili variabel motivasi kerja. Hasil pra riset tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah.

Selain kuesioner, peneliti juga mendapatkan dukungan data untuk memperkuat dugaan rendahnya kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT "X". Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satu contohnya ialah dari aspek kehadiran karyawan. Untuk mendukung dugaan ini,

peneliti mendapatkan data absensi karyawan PT “X” dalam kurun waktu 6 bulan, yaitu selama bulan April-September 2015. Berikut ini ialah tingkat absensi karyawan PT “X”.



Gambar 1. 2
Data Absensi Karyawan PT “X” April-September 2015

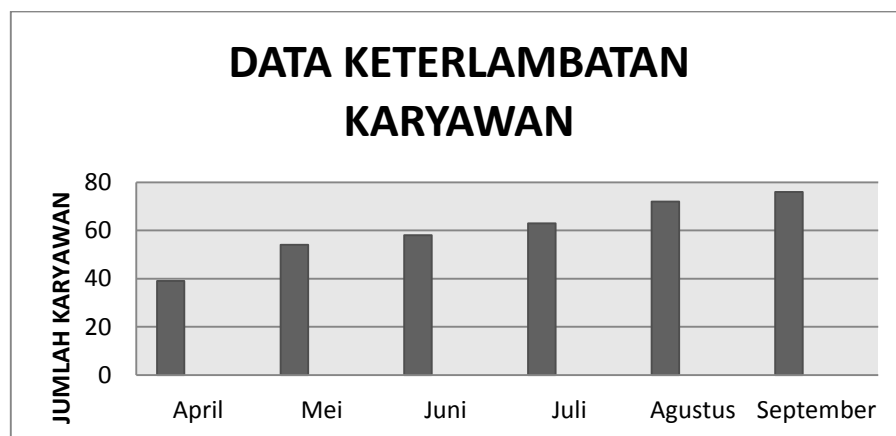
Sumber : Data diolah oleh peneliti,2016.

Gambar 1.2 menjelaskan tingkat absensi karyawan PT “X” selama bulan April-September 2015. Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang absen mengalami penurunan saat bulan Mei, lalu bulan Juni-September tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 19 orang pada bulan Juni dan 48 orang pada bulan September. Tingkat absensi karyawan PT “X” yang menunjukkan kenaikan di setiap bulannya ini mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja di PT “X”. Tingkat absensi yang tinggi diduga menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan menunjukkan sikap kecintaannya pada pekerjaan sehingga tidak ada alasan untuk absen bekerja.

Selanjutnya, faktor lain yang diduga mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi karyawan disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang dimiliki olrh

karyawan. Salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan dapat disebabkan oleh perusahaan itu sendiri, dalam penelitian ini ialah PT “X”. Hal ini terjadi karena, perusahaan tidak bisa memberikan atau menyanggupi kebutuhan serta keinginan karyawan. Motivasi kerja yang rendah berangsur angsur akan menjadikan karyawan tidak berkeinginan untuk menetap di perusahaan. Dugaan mengenai motivasi kerja menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya komitmen organisasi karyawan PT “X” ini didukung oleh data sekunder yang peneliti dapatkan.

Data untuk mendukung dugaan ini ialah data keterlambatan karyawan PT “X” dalam kurun waktu 6 bulan, yaitu bulan April-September. Berikut ini ialah data keterlambatan karyawan yang peneliti dapatkan.



Gambar 1. 3
Data Keterlambatan Karyawan PT “X” April-September 2015

Sumber : Data diolah oleh peneliti,2016.

Gambar 1. 3 menampilkan tingkat keterlambatan karyawan PT “X” dari bulan April-September 2015. Setiap bulannya terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat, pada bulan April terdapat 39 karyawan yang terlambat, lalu pada bulan September jumlah karyawan yang terlambat meningkat menjadi 76 orang

karyawan. PT “X” memiliki standar toleransi keterlambatan, yaitu 60 menit per bulan. Data keterlambatan diatas ialah data karyawan yang terlambat melebihi batas toleransi (60 menit) keterlambatan yang telah di tetapkan.

Tingkat keterlambatan yang tinggi dan cenderung meningkat ini mendukung dugaan peneliti mengenai rendahnya motivasi kerja karyawan PT “X”. Motivasi kerja yang rendah akan menjadikan karyawan tidak memiliki semangat untuk datang ke tempat kerja. Jika motivasi karyawan di PT “X” tinggi, maka karyawan tidak akan memiliki alasan untuk datang terlambat, atau setidaknya tingkat keterlambatannya akan cenderung turun.

Berdasarkan data-data diatas yang peneliti dapatkan dari hasil pra-riset dan dugaan yang mengiringinya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT “X”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT “X”?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “X”?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “X”?
4. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “X”?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT “X” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi karyawan PT “X”.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT “X”.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT “X”.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X”.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam bidang ilmu ekonomi khususnya keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan serta sumber referensi bagi pihak yang tertarik untuk mempelajari serta meneliti bidang keilmuan yang serupa.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya.

b. Bagi perusahaan/ instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk bahan evaluasi demi kemajuan perusahaan kedepannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.