

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini memberikan ruang keterbukaan yang besar antara suatu negara dengan negara yang lainnya. Keadaan ini bisa menjadi sebuah kesempatan besar sekaligus ancaman yang besar bagi setiap negara. Hal ini menjadi sebuah tantangan besar bagi perusahaan, tantangan-tantangan yang sekiranya akan dihadapi oleh perusahaan, seperti persaingan yang semakin ketat dan terbuka dan perubahan yang sering datang tiba-tiba, seperti keadaan pasar dan kebijakan pemerintah. Untuk bisa menghadapi tantangan ini, perusahaan harus selalu siap dan semakin memantapkan langkahnya sehingga visi perusahaan dapat dicapai.

Dari beberapa faktor yang dapat menunjang berlangsungnya kemajuan perusahaan, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan. Bila sumber daya manusia tidak maksimal dalam memainkan perannya maka pencapaian visi perusahaan tidak akan maksimal pula.

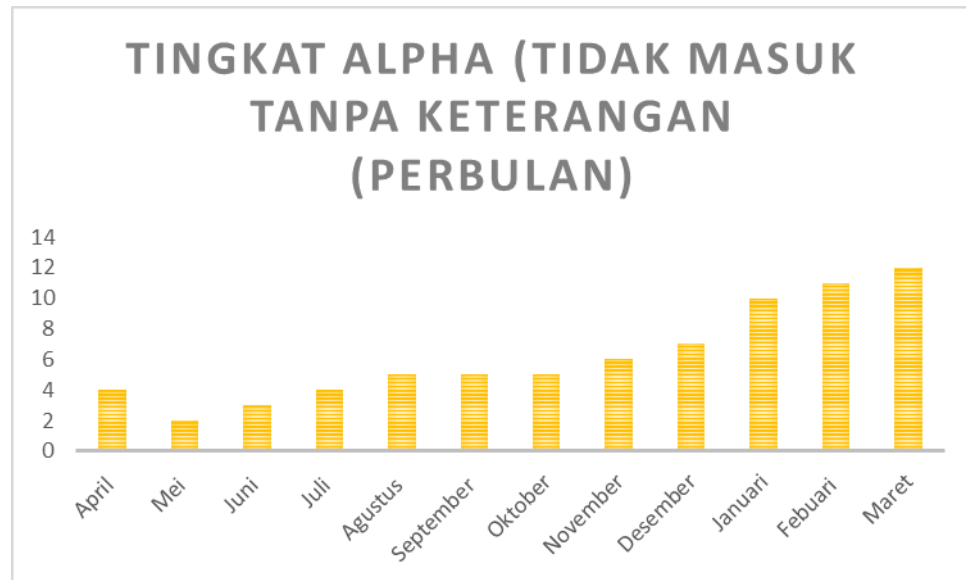
Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerjanya serta memperbaiki produktivitasnya sehingga bisa menjadi *market leader* pada industrinya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk bisa menjaga dan

meningkatkan kinerjanya, perusahaan harus tetap memperhatikan tingkat komitmen organisasi dari setiap karyawannya

Tingkat komitmen organisasi yang tinggi adalah kondisi yang diidamkan oleh setiap perusahaan. Namun, tidak mudah bagi perusahaan untuk mencapai tingkat komitmen organisasi yang maksimal. Salah satu perusahaan yang ingin tetap meningkatkan eksistensinya dan bersaing dengan baik adalah PT Kusuma Abadi.

PT Kusuma Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang, *landscaping, cleaning service, dan civil*, yang berlokasi di Jalan Otista, Jakarta. PT Kusuma Abadi memiliki 104 karyawan. Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT Kusuma Abadi dan dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa terjadi peningkatan *turnover* selama beberapa bulan terakhir dan peningkatan ketidakhadiran karyawan yang jelas (alpha).

Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 dan Gambar 1.2:



**Gambar 1.1 Data Alpha (tidak hadir tanpa keterangan) Karyawan Kusuma Abadi Tahun 2014-2015**

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa terjadinya peningkatan alpha (tidak hadir tanpa keterangan) yang meningkat dari bulan April 2014 dengan jumlah 4 hingga bulan Maret 2015 dengan jumlah 12 dari total 104 karyawan yang ada pada PT Kusuma Abadi.



**Gambar 1. 2 Data Turnover Karyawan Kusuma Abadi Tahun 2014-2015**

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa terjadinya peningkatan *turn over* yang meningkat dari bulan April 2014 dengan jumlah 2 hingga bulan Maret 2015 dengan jumlah 6 dari total 104 karyawan yang ada pada PT Kusuma Abadi.

Dari kedua gambar diatas, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan alpha dan meningkatnya *turnover* karyawan PT Kusuma Abadi. Tingginya tingkat *turnover* serta banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah.

Selain data yang didapatkan seperti pada gambar diatas, peneliti juga mendapatkan data tentang apa saja yang menjadi faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kedisiplinan kerja dan gaya kepemimpinan.

Pada PT. Kusuma Abadi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja merupakan faktor-faktor yang diduga menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Peneliti melakukan wawancara dengan dua orang karyawan. Mereka mengakui bahwa kesempatan promosi yang hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki kedekatan dengan atasan. Selain itu ketika ada suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu tim mereka tidak dapat bekerjasama dengan baik. Faktor-faktor tersebut menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada perusahaan ini.

Selain kepuasan kerja, keterlibatan kerja juga diduga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi. Keterlibatan kerja yang rendah terlihat dari rendahnya sikap partisipasi aktif dalam bekerja dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu rendahnya sikap kritis dan keengganannya yang dimiliki oleh karyawan PT Kusuma Abadi dalam memberikan masukan atau ide terhadap pekerjaan yang akan dihadapi.

Informasi diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Eddy (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan antara lain motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Made dan I Gede (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain keterlibatan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Maria & Wijono (2012) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

komitmen organisasi karyawan antara lain kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Kusuma Abadi.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?
4. Apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?
5. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan pada PT. Kusuma Abadi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi
3. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi
5. Untuk mengetahui besar kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi

karyawan yang memiliki variabel seperti kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi PT Kusuma Abadi

Memberikan informasi mengenai apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada program studi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.