

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi atau perusahaan, MSDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, peralatan atau perlengkapan kantor, uang dan lingkungan saja, tetapi juga menyangkut karyawan atau sumber daya manusia (SDM), yang mengelola faktor-faktor produksinya tersebut. Sudah tugas MSDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar memperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. MSDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Fungsi dari MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Berdasarkan penjelesan dan fungsi MSDM diatas dapat dilihat bahwa MSDM memiliki peranan yang sangat penting didalam sebuah perusahaan. Namun sayangnya masih banyak perusahaan yang tidak menjalankan fungsi MSDM dengan baik. Dengan menjalankan fungsi MSDM dengan baik maka salah satu keuntungan dari perusahaan adalah memiliki

karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan atau biasa disebut dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi merupakan kondisi yang selalu diinginkan oleh setiap perusahaan. Namun, pada kenyataannya tidak semua perusahaan mampu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Masalah komitmen organisasi banyak dijumpai di beberapa perusahaan, salah satu yang peneliti duga adalah Kantor Jasa Penilai Publik Anas Karim Rivai & Rekan (KJPP AKR). KJPP AKR merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak dibidang jasa penilaian atau *appraisal*.

Pada dasarnya semua perusahaan pasti memiliki tujuan. Tujuan-tujuan perusahaan dicantumkan dalam visi dan misi. Begitu juga dengan KJPP AKR yang memiliki visi dan misi sebagai berikut :

1. Visi : Menjadi Perusahaan yang kuat dan tumbuh dalam industri penilaian ditingkat Nasional maupun Internasional.
2. Misi : Menempatkan kepuasan klien sebagai prioritas utama, Bekerja secara professional dan memberikan pelayanan yang prima.<sup>1</sup>

Peneliti sudah melakukan observasi berupa magang selama tiga bulan, tujuan peneliti agar mendapatkan hasil observasi yang tepat. Setelah peneliti melakukan observasi, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Sesuai dengan salah satu indikator penyebab terbentuknya komitmen

---

<sup>1</sup> <http://www.kjpp-akr.co.id/home.php/tentang-kami/visi-misi>.

organisasi yaitu keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan tak akan meninggalkan organisasi/perusahaan. Namun, permasalahan utama yang terjadi di KJPP AKR adalah banyak karyawan yang mengundurkan diri, Lebih lanjut untuk mendukung indikasi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi, peneliti juga mendapatkan data jumlah karyawan tahun 2015 pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1  
Data Jumlah Karyawan Kantor Jasa Penilaian Public Anas Karim Rivai dan rekan tahun 2015

Bulan	Jumlah Karyawan		
	Total	keluar	Masuk
Januari	85	-	-
Februari	86	2	3
Maret	84	4	2
April	86	1	3
Mei	84	4	2
Juni	83	1	0
Juli	83	0	0
Agustus	84	1	2
September	85	0	1
Oktober	82	3	0
November	84	0	2
Desember	84	1	1

Sumber : HRD Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Dan Rekan.<sup>2</sup>

Dalam tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hampir setiap bulan terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut. Dengan adanya data diatas, peneliti semakin yakin bahwa dugaan kurang berkomitmennya para karyawan terhadap perusahaan tersebut adalah benar. Data yang

---

<sup>2</sup> HRD Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Dan Rekan.

digunakan merupakan data jumlah karyawan dari Januari sampai Desember 2015.

Permasalahan kurang berkomitmen karyawan terhadap perusahaan tidaklah terjadi begitu saja, namun ada beberapa faktor yang diduga menyebabkan permasalahan itu terjadi, salah satunya adalah motivasi. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi adalah hasil dari kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, indikator dari motivasi adalah *Engagemnet*, yang merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan. Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Berdasarkan penjelasan tentang motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi para karyawan selain timbul dari individu sendiri dapat juga dipengaruhi oleh orang lain. Dampak dari pemberian motivasi yang tepat adalah karyawan akan menunjukkan sikap kerja yang baik, komitmen karyawan terhadap perusahaannya, kepuasan kerja, dan mampu mencegah terjadinya *turnover* karyawan.

Masalah rendahnya motivasi yang dialami karyawan KJJP AKR selain dapat dilihat dari data *turnover* diatas, peneliti juga menemukan permasalahan motivasi pada perusahaan tersebut seperti para pimpinan khususnya manajer MSDSM kurang memberikan contoh kinerja yang baik, buruknya komunikasi antara pihak MSDM dengan para karyawan, pekerjaan yang monoton, tidak adanya penghargaan khusus bagi karyawan yang berkinerja baik, dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini juga, peneliti memfokuskan motivasi para karyawan yang dipengaruhi oleh pihak lain khususnya para pemimpin atau manajer. Peneliti memfokuskan pada manajer HRD perusahaan tersebut, karena tidak ada manajer di tiap-tiap divisi atau bagian, yang ada hanya *supervisor* yang bertugas untuk mengawasi kinerja para bawahannya. Sedangkan yang bertanggung jawab penuh tentang persoalan para karyawan adalah manajer HRD.

Pemberian kompensasi pasti ada tujuannya, Salah tujuan manajemen kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada. Berdasarkan penjelasan tentang tujuan kompensasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawan. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, maka dapat dilihat pada tahun 2014 Upah minimum masyarakat sebesar Rp. 2,441,301,<sup>3</sup> faktanya gaji yang diterima karyawan

---

<sup>3</sup> Wikipedia (2015), “*UMR DKI Jakarta*”, (<http://id.wikipedia.org/wiki/upah-minimum-propinsi>), diakses pada tanggal 28 ovember 2015 pukul 19:45.

KJJP AKR memiliki rentangan sebesar 1.000.0000 sampai dengan 2.000.000. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja harus diatasi. Untuk mendapatkan sebuah solusi untuk Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim dan Rekan (KJJP AKR). peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim dan Rekan (KJJP AKR).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengidentifikasi permasalahan yang terjadi. Identikasi masalah itu meliputi :

1. Kinerja MSDM tidak optimal, yang berdampak pada rendahnya komitmen organisasi para karyawan
2. Rendahnya komitmen organisasi ditandai dengan banyaknya karyawan yang keluar
3. Dorongan motivasi yang diberikan MSDM sangat lemah
4. Kompensasi yang didapatkan karyawan rendah, sehingga banyak karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah terlihat bahwa komitmen memiliki peran penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan dan juga komitmen organisasi di pengaruhi oleh beberapa faktor penting. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi”.

### **1.4 Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi karyawan KJPP AKR?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan KJPP AKR?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan KJPP AKR?
4. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi KJPP AKR?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan KJPP AKR adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan KJPP AKR.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan KJPP AKR.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi, terhadap komitmen organisasi karyawan KJPP AKR.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

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

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya Manajer perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi dan kompensasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.