

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja saat ini, tingkat persaingan perusahaan semakin ketat. Dengan ketatnya persaingan tersebut maka setiap perusahaan berupaya untuk mengantisipasi persaingan dan berupaya untuk selalu meningkatkan mengoptimalkan kemampuan perusahaan, hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja yang dapat dikeluarkan dengan pengelolaan seluruh sumber daya perusahaan dengan tepat.

Salah satu pengelolaan yang paling utama dalam perusahaan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tenaga penggerak dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah dikelola secara maksimal.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, mengingat maksimal atau tidaknya potensi yang diberikan oleh para karyawan ini sangat ditentukan oleh komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan, dan hal ini akan menentukan sukses atau tidaknya perusahaan kedepan.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi atau

perusahaannya yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan maka perlu adanya pemberian motivasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya komitmen perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja, dan kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada

PT. Alfa Tersia Konsultan, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan, maka perusahaan harus menjaga citra atau image yang selama ini disandang oleh perusahaan, dengan lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawannya sehingga kinerja karyawan yang diinginkan akan tercapai.

Berdasarkan wawancara singkat peneliti dan pemilik perusahaan, peneliti menemukan bahwa terdapat masalah komitmen organisasi yang dihadapi oleh perusahaan ini seperti masalah pelanggaran aturan seperti absensi yang masih banyak dijumpai dan pengunduran diri. Hal ini merupakan salah satu wujud karyawan yang kurang puas dan kurang termotivasi untuk bekerja sehingga memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, tidak memiliki alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lainnya karena kuatnya loyalitas antara karyawan terhadap perusahaan. Untuk memastikan tingkat komitmen karyawan PT Alfa Tersia Konsultan, maka peneliti melakukan pra penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada beberapa karyawan.

Tabel 1.1

Hasil Pra Penelitian terhadap Komitmen Karyawan di PT. Alfa Tersia Konsultan

Pertanyaan	Jawaban Responden			
	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Apakah anda senang berkarir di perusahaan ini?	7	70%	3	30%
Apakah anda akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain yang menawarkan <i>income</i> yang lebih besar?	6	60%	4	40%
Apakah anda merasa wajib bekerja dalam perusahaan ini?	6	60%	4	40%

Sumber: Data diolah peneliti, 2014

Dari hasil pra penelitian diatas dapat dilihat bahwa responden memperhitungkan untung rugi dalam mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan. Hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan karena jika ada tawaran yang lebih baik dari luar perusahaan, besar kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun karyawan tersebut merasa terikat dan wajib untuk tetap bekerja di PT. Alfa Tersia Konsultan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat pula dilihat dari menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Jaramillo et al. (2006) “ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi”. Senada dengan hal tersebut, hasil penelitian yang dilakukan Gde Bayu Surya Parwita (2013) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja dimana dijelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dan tingkat komitmen organisasi yang rendah akan menurunkan komitmen organisasi. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Liche Seniati (2006), Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), yang menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja dari seorang karyawan. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka komitmen organisasinya juga akan tinggi. Dari hasil pra penelitian bisa terlihat bahwa kesadaran karyawan untuk wajib bekerja yang masih kurang terlihat. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara motivasi dan komitmen memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Mathiew dan Jones (1991) kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan. “Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional dari karyawan tersebut”. Senada dengan pernyataan tersebut, hasil penelitian Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kepuasan kerja
2. Rendahnya motivasi kerja
3. Adanya kemungkinan karyawan akan pindah apabila mendapat tawaran income lebih besar

4. Adanya karyawan yang belum merasa wajib untuk bekerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut, penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh antara motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen. Pengukuran dilakukan dengan melihat tinggi atau rendahnya kepuasan kerja dan tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan serta pengaruhnya dengan komitmen organisasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta diharapkan dapat memecahkan masalah bagi berbagai pihak:

a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Motivasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada PT. Alfa Tersia Konsultan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, tambahan wawasan serta bahan acuan untuk pembuatan kebijakan perusahaan tentang motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

c. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi tambahan referensi bagi civitas akademika Universitas Negeri Jakarta terutama mahasiswa. Sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

