

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan perangkat sosial dan teknologi. Dibantu oleh teknologi, manusia melakukan fungsi atau tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia dalam sebuah organisasi dipandang sebagai sumber daya karena manusia sebagai penggerak suatu organisasi. Sehingga, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku manusia yang bekerja didalamnya.

Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi menjadi suatu elemen yang dinamis dan perannya selalu dibutuhkan. Oleh karenanya, perlu dilakukan pengelolaan karyawan seperti penyediaan karyawan yang bermutu dan mempertahankan kualitasnya. Untuk menghadapi persaingan yang ada saat ini, perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang menganggap dirinya sebagian dari perusahaan sehingga karyawan tersebut akan bekerja semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki kreativitas juga sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kesamaan dengan visi dan misi dari perusahaan maka proses pencapaian tujuan akan lebih mudah, dengan kata lain perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi oleh karyawan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Bukan hal yang

mudah untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi serta mendukung untuk tercapainya komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, beberapa diantaranya yaitu kesempatan promosi, penghargaan, stres kerja, kepuasan kerja, dan masa kerja.

Dengan adanya kesempatan promosi pada perusahaan, maka karyawan memiliki kesempatan untuk peluang karir yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Namun pada kenyataannya, masih sedikit peluang pada karyawan dalam sebuah perusahaan untuk menempati posisi karir yang lebih tinggi sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja yang mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan.

Kalangan manajemen menyadari bahwa beban kerja yang terlalu berat akan menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Stres merupakan suatu kondisi dimana akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan sulit berkonsentrasi. Stres yang tinggi akan membawa dampak yang berbahaya bagi karyawan yang dapat menyebabkan gangguan antara lain kesehatan karyawan yang dapat menurunkan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja seorang karyawan merupakan keadaan yang bersifat subjektif, yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Seorang karyawan yang masuk atau bergabung dalam suatu organisasi mempunyai keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang didapatkan di tempatnya bekerja. Dalam persepsi karyawan dilibatkan situasi kerja karyawan yang bersangkutan yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan pengawasan. Tidak banyak perusahaan yang memperhatikan apakah karyawannya sudah memperoleh kepuasan kerja atau belum, selama ini cenderung menilai kepuasan kerja dari segi pemberian gaji saja, kenyataannya karyawan butuh lebih dari itu untuk mendapatkan kepuasan kerja. baik itu, lingkungan kerja, kesejahteraan, keamanan, kenyamanan dalam bekerja, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja karyawan bukan suatu hal yang mudah dinilai karena hanya karyawan itu sendiri yang bisa merasakan apakah mereka telah mendapatkan kepuasan itu atau belum.

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Masa kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh, yaitu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada umumnya seorang karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi baik yang telah lama bekerja maupun yang baru, jika mempunyai kesadaran dan juga wewenang akan tanggung

jawabnya terhadap perusahaan, maka karyawan akan mendukung segala sesuatu yang dilakukan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kata lain, lamanya waktu kerja dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi adanya tingkatan komitmen organisasi yang mereka miliki. Tetapi kenyataan yang ada saat ini, banyak karyawan dengan masa kerja yang rendah kurang berperan aktif dalam kegiatan perusahaan karena merasa dirinya belum menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan pun tidak merasakan adanya keterkaitan dan rasa memiliki dengan perusahaan, hal tersebut yang menyebabkan tidak adanya persamaan visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan keadaan yang demikian dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan penilaian terhadap masa kerja dapat dilihat tinggi rendahnya komitmen organisasi yang karyawan miliki, hal tersebut bertujuan agar masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat teridentifikasi dan dicari cara pemecahan masalahnya agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan kembali.

Begitu pula yang terjadi pada PT Tiga Serangkai Internasional. Perusahaan ini bergerak dibidang percetakan dan penerbitan buku. PT Tiga Serangkai berdiri pada tahun 1972, saat ini memiliki beberapa kantor cabang di Indonesia. Kantor cabang berfungsi sebagai distributor langsung kepada konsumen seperti sekolah dan toko buku. Pada kantor cabang, mayoritas dari karyawannya adalah bagian penjualan. Banyaknya jumlah staff penjualan mengakibatkan jumlah persaingan dalam mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik juga semakin ketat. Dengan pekerjaan yang dituntut banyak target dan sulit mendapatkan posisi jabatan yang

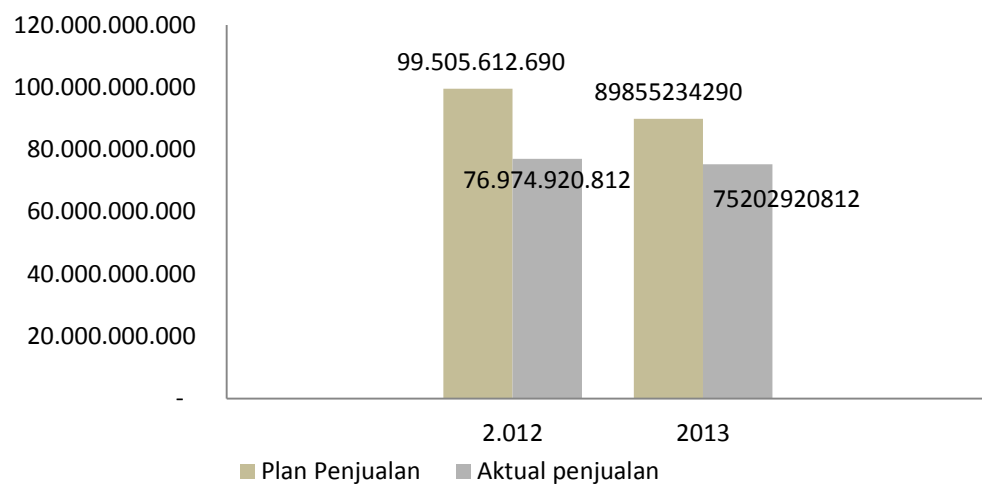
lebih tinggi dinilai dapat mengakibatkan menurunnya komitmen pada diri karyawan. Dimana komitmen dari setiap karyawan dapat terlihat dari keterlibatannya. Karyawan yang berkomitmen akan melibatkan dirinya pada kegiatan perusahaan yaitu, kesediaan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Keterlibatan karyawan pada PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor dapat dilihat dari data pencapaian target penjualan, dimana kesediaan karyawan dalam pekerjaannya dalam mencapai target penjualannya mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada data aktual penjualan pada tahun 2012 dan 2013 pada tabel dan grafik berikut ini:

**Tabel I.1**  
**Aktual Penjualan Buku Tiga Serangkai Internasional Cabang Bogor**

Tahun	Jumlah Penjualan (dalam Rp)
2012	76.974.920.812
2013	75.202.920.812

*Sumber : PT Tiga serangkai*

**Gambar I.1**  
**Grafik Histogram Penjualan Buku**



Dapat dilihat bahwa terjadi suatu penurunan pencapaian penjualan dari tahun 2012 sebesar 76.974.920.812 ke tahun 2013 sebesar 75.202.920.812.<sup>1</sup> Setiap karyawan mempunyai target penjualan yang berbeda yang telah ditetapkan pihak perusahaan, bagi karyawan yang tidak berkomitmen tinggi pada organisasinya maka akan menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi hasil pencapaian target penjualannya.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya promosi jabatan
2. Tingginya tingkat stres kerja
3. Rendahnya kepuasan karyawan
4. Masa kerja yang relatif singkat

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, ternyata masalah komitmen organisasi mempunyai penyebab yang beragam. Dengan keterbatasan yang dimiliki peneliti yaitu : waktu dan dana maka penelitian ini dibatasi hanya pada “pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”.

---

<sup>1</sup> Data perusahaan kantor cabang PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoretis**

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta dapat dijadikan bahan referensi yang bermanfaat bagi peneliti lainnya khususnya mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Dapat dijadikan masukan dalam memecahkan masalah bagi PT Tiga Serangkai Internasional dan menjadi referensi bagi Universitas Negeri Jakarta dalam meningkatkan Komitmen organisasi pada karyawan berdasarkan masa kerja dengan kepuasan kerja.