

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan secara global dalam aspek ekonomi saat ini memberikan pengaruh yang sangat penting pada stabilitas lingkungan usaha di banyak negara, termasuk di Indonesia. Berbagai kondisi muncul sebagai dampak perkembangan ekonomi yang pada akhirnya menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan melakukan tindakan strategis untuk dapat bertahan dalam persaingan secara global.

Ditengah situasi persaingan usaha yang semakin kompetitif dewasa ini, berbagai perusahaan mengupayakan untuk memberikan perhatian khusus pada sumberdaya manusia yang mereka miliki dengan tujuan agar bisa memperoleh hasil yang optimal dalam mencapai keunggulan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat krusial bagi perusahaan, karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang harus dilakukan bagi peningkatan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan dalam persaingan global.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Dalam menghadapi

persaingan saat ini maupun pada masa yang akan datang, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan menuntut adanya rencana manajemen yang tepat dalam pengelolaan sumber daya yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan terlebih dahulu.

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat dibutuhkan. Komitmen berarti perasaan keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Semua perusahaan tentunya menginginkan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga ingin memiliki karyawan yang menganggap perusahaan sebagai bagian dari dirinya, sehingga ia akan mementingkan kepentingan perusahaan, serta bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai kemajuan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Dengan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi, maka secara otomatis akan mengurangi angka keluar masuk karyawan yang biasanya disebabkan oleh karyawan yang tidak memiliki komitmen, serta meningkatkan produktivitas perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Namun untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan tidaklah semudah membalikan telapak tangan. Banyak faktor yang mempengaruhi serta mendukung tercapainya komitmen organisasi dalam diri karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah absensi, motivasi kerja, stres kerja dan karakteristik individu berupa usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

PT Sapta Sari Tama Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi farmasi dan alat kesehatan. Dari pengamatan yang dilakukan peneliti di PT Sapta Sari Tama terdapat berbagai masalah yang terdapat di perusahaan tersebut, mulai dari kurangnya disiplin pegawai, fasilitas yang kurang memadai sehingga dapat terlihat bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan PT Sapta Sari Tama sangat rendah.

Tabel I.1 Rekapitulasi Angket Pra Penelitian

PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	10%	80%	0%	0%	0%
Saya akan tetap bertahan terhadap perusahaan tempat saya bekerja sampai tua	10%	20%	20%	50%	0%
Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan	10%	50%	20%	20%	0%
Lingkungan sekitar perusahaan membuat saya giat bekerja	20%	30%	20%	20%	10%
Saya tidak pernah datang tepat waktu selama saya bekerja	0%	10%	50%	30%	10%

Sumber : Hasil pengolahan Data Angket Pra Penelitian 2015

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

Berdasarkan tabel I.1 diatas menunjukkan bahwa terdapat masalah yang dihadapi PT Sapta Sari Tama yaitu kurangnya komitmen organisasi pada karyawan dengan jawaban responden yang menyatakan 50% tidak akan bertahan pada perusahaan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada tabel I.1 dapat terlihat dari jawaban responden menyatakan lingkungan kerja pada PT. Sapta Sari Tama kurang membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja dengan ada yang menyatakan 10% sangat tidak setuju, 20% tidak setuju dan 20% masih ragu-ragu. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan kinerja dari karyawan akan menurun, sehingga target perusahaan tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, hal ini dapat terlihat dari jawaban responden bahwa 50% menyatakan bahwa mereka kurang setuju apabila bertahan pada perusahaannya sampai tua nanti. Padahal komitmen yang tinggi akan menyebabkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika komitmen karyawan rendah, maka akan menyebabkan kinerja menurun.

Tabel I.2 Data Absensi PT Sapta Sari Tama Tahun 2013-2014

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des
2013	10	11	14	11	20	5	2	20	10	16	11	15
2014	18	10	15	14	14	6	5	15	16	11	10	16

Sumber : PT Sapta Sari tama

Berdasarkan data tabel I.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah absensi karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2013 sampai 2014. Hal tersebut merupakan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat dalam kurun waktu 2013-2014.

Berdasarkan tabel I.2 dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan rendah. Motivasi karyawan yang rendah ditunjukkan berdasarkan tingkat absensi yang tinggi. Hal ini merupakan masalah yang terdapat dalam PT Sapta Sari Tama, padahal apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi tentu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor lain yang dapat menyebabkan komitmen karyawan rendah adalah stres kerja. Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan, stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan sulit berkonsentrasi. Stres kerja karyawan yang tinggi akan menyebabkan kinerja yang rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Karakteristik individu juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi seperti umur/usia, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Karakteristik individu yang berbeda-beda tentunya akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Masa kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pada PT Sapta Sari Tama ditemukan lebih banyak karyawan yang memiliki masa kerja yang sedikit sehingga menimbulkan rendahnya komitmen organisasi ini dibuktikan dengan cara kerja karyawan yang belum memenuhi target perusahaan.

Selain masa kerja, Pendidikan juga merupakan hal yang penting dalam menentukan karyawan pada perusahaan. Pendidikan yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan, dengan pendidikan yang tinggi tentunya karyawan akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas.

Selain masa kerja yang sedikit dan tingkat pendidikan, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh umur atau usia karyawan, karyawan yang umurnya relatif muda mereka mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya seperti halnya kompensasi yang tinggi, fasilitas yang diberikan perusahaan, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat ketidaksinambungan dapat menyebabkan mereka memiliki komitmen organisasi yang rendah, sehingga dapat mengakibatkan tujuan dari perusahaan tidak tercapai dengan maksimal.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut.:

1. Tingkat absensi yang tinggi.
2. Motivasi kerja yang rendah
3. Stres kerja yang tinggi
4. Masa Kerja yang singkat.
5. Usia Karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah komitmen organisasi memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung terdapat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi dana dan waktu, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada: “Hubungan antara usia dengan komitmen organisasi karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi maka dapat disusun suatu perumusan masalah yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara usia dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Sapta Sari Tama?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan berpikir serta lebih memahami hubungan usia dengan komitmen organisasi.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai hubungan usia dengan komitmen organisasi.

3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan bacaan dan tambahan literatur di perpustakaan terutama di perpustakaan Fakultas Ekonomi, serta diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa yang ingin meneliti pada bidang yang sama.

4. Masyarakat

Sebagai bahan untuk menambah informasi dan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai usia dan komitmen organisasi.