

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Salah satu tujuan perusahaan dalam melakukan kegiatan usaha adalah untuk memperoleh laba. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut tentunya banyak hal yang harus diperhatikan contohnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset di dalam perusahaan yang mampu memberikan manfaat berupa tenaga, serta kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi sehingga berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai. Betapapun baiknya tujuan dan rencana perusahaan, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Maka dari itu perusahaan perlu untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber-sumber daya manusianya yang berkualitas.

Suatu perusahaan yang berhasil dapat diukur dengan melihat sejauh mana perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun perusahaan swasta tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan saja untuk dijadikan karyawan, tetapi juga mengharapkan sumber daya manusia yang giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal serta memiliki rasa kecintaan terhadap perusahaan. Dengan memiliki

karyawan yang demikian maka tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka salah satu tolak ukur untuk mencapai keberhasilan perusahaan yaitu dibutuhkanya komitmen organisasi, karena komitmen organisasi sangat penting dalam stabilisasi kondisi dan situasi pada sebuah perusahaan. Hal ini dapat diterima secara logis, karena tanpa didukung oleh komitmen yang baik dari karyawan maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi merupakan komitmen seorang karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja, dalam arti lain komitmen organisasi adalah kondisi emosional dimana seorang anggota organisasi merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut dan bersedia untuk memenuhi hak dan kewajibannya sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi menjadi elemen penting yang berperan serta dalam menciptakan efektivitas kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memandang bahwa dirinya adalah bagian dari tercapainya tujuan perusahaan.

Tetapi membangun komitmen yang tinggi dalam diri karyawan tidaklah mudah, karena komitmen organisasi hanya dapat tercipta jika faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat direalisasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu perusahaan. Bila faktor-faktor tersebut tidak terealisasikan dengan baik maka akan membuat komitmen karyawan pada organisasi rendah.

Setelah melakukan survey awal dan wawancara, peneliti menemukan bahwa di PT. Surya Mitra Majuperkasa terdapat masalah dengan komitmen organisasi. Dalam hal ini terbukti dengan adanya perilaku negatif yang dilakukan oleh karyawan seperti keterlambatan kerja, absensi kerja, pindah kerja dan sebagainya. Diketahui data absensi yang menunjukkan hanya 28% karyawan dari semua bagian, yang memiliki absen penuh tanpa adanya keterangan sakit, izin, alfa dan keterlambatan. Absensi yang buruk menunjukkan bahwa karyawan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya karena tidak terlibat secara maksimal bila diukur berdasarkan jam kerja. Kemudian diketahui juga tingkat kepindahan karyawan mengalami kenaikan tiap tahunnya yaitu pada tahun 2012 sebesar 15%, tahun 2013 sebesar 17% dan sebesar 22% berjumlah 15 karyawan pada tahun 2014. Hal tersebut cukup membuktikan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan rendah karena keterlibatan, keterikatan dan kewajiban bertahan karyawan terhadap perusahaan belum cukup baik yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang telah mempengaruhinya.

Kondisi karyawan yang seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya akan menyebabkan perusahaan kehilangan daya saingnya. Sebaliknya bila karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak yang positif sehingga mampu memberikan keuntungan nyata baik bagi karyawan itu sendiri dan tentunya bagi perusahaan tempat

mereka bekerja. Maka dari itu permasalahan komitmen organisasi harus menjadi perhatian yang serius bagi setiap perusahaan karena berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan.

Setelah melakukan survey awal dan wawancara, peneliti menemukan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa yang masih tergolong rendah ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi karyawan yang rendah. Motivasi karyawan dikatakan rendah terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan yang belum dapat diaplikasikan secara maksimal. Terlihat pada saat jam istirahat siang selesai, para karyawan masih bersantai-santai dan tidak segera kembali mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi karyawan yang rendah ini mengakibatkan terjadinya penumpukan beban kerja dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik, yang akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan komitmen organisasi. Lingkungan kerja fisik di perusahaan terlihat kurang kondusif karena penataan bahan dasar atau material yang akan diproduksi tidak tertata dengan rapi, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kemudian dilihat dari lingkungan kerja

non fisik di perusahaan, hubungan antara karyawan bagian produksi dan bagian lainnya jarang terjadi interaksi sosial.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Surya Mitra Majuperkasa adalah tingkat kesehatan keselamatan kerja yang rendah. Perlengkapan kerja yang harusnya tersedia di bagian produksi yaitu helm las, sarung tangan, apron, sepatu las, masker dan jaket. Dalam hal ini perusahaan kurang melengkapi perlengkapan kerja di bagian produksi, karena para karyawan produksi terlihat hanya memakai beberapa perlengkapan yaitu helm las, sarung tangan dan masker. Perlengkapan yang kurang memadai tersebut sangat membahayakan kesehatan keselamatan kerja para karyawan dan juga tentunya akan merugikan perusahaan.

Dari hasil wawancara diketahui pernah terjadi insiden di perusahaan, yaitu karyawan yang sedang melakukan pengelasan tidak menggunakan kaca mata las sehingga mengakibatkan iritasi mata sehingga mata karyawan tersebut menjadi merah. Namun persediaan P3K di perusahaan kurang memadai, sehingga saat terjadi insiden karyawan tidak bisa langsung ditangani dan segera dibawa kerumah sakit. Hal tersebut membuktikan bahwa keselamatan kerja di perusahaan rendah dan menyebabkan kerugian kepada perusahaan berupa penggantian biaya kesehatan.

Kemudian faktor keempat yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi yang kurang baik. Secara umum, pekerja yang kedudukannya lebih tinggi akan dapat mempengaruhi keputusan organisasi, menyadari kekuasaan yang formal, serta menunjukkan bahwa organisasi

sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka. Hal ini tercermin di bagian produksi, dimana karyawan yang melakukan proses produksi harus mengikuti segala hal yang ditentukan oleh supervisor produksi yang memiliki status pekerja yang lebih tinggi. Para karyawan produksi merasa kedudukannya kurang dapat berkontribusi secara aktif bagi perusahaan dan merasa komunikasi mereka terhadap supervisor produksi kurang baik. Dengan alasan utama yaitu yang dibutuhkan dari karyawan produksi adalah tenaga mereka, sehingga mereka jarang sekali diberikan kesempatan untuk memberi saran dan mengeluarkan kompetensi mereka melalui sebuah pemikiran.

Faktor yang terakhir adalah kompensasi yang dirasa kurang adil dan memadai. Kompensasi merupakan bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka, kemudian besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan ukuran nilai dari apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan sebagai pengganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Kompensasi digolongkan ke dalam dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Keduanya ini harus dapat dipenuhi agar dapat membuat karyawan merasa puas akan kompensasi yang diterimanya. Dalam hal ini karyawan kurang merasakan keadilan dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Terkait kompensasi langsung, perusahaan memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp 2.900.000-, terhadap bagian keuangan, marketing, administrasi

dan supervisor produksi tetapi kepada bagian produksi sebesar Rp 2.500.000,-. Kemudian upah lembur yang diberikan kepada bagian produksi dirasa tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan yaitu sebesar Rp 17.000,-, perjamnya. Hal ini dirasakan kurang memadai oleh karyawan bagian produksi karena menganggap pekerjaan mereka berat dan jam kerja lembur mereka cukup panjang. Kemudian terkait kompensasi tidak langsung, perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada semua karyawan namun tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi dan pelayanan makan tidak diberikan secara maksimal oleh perusahaan. Perusahaan belum mendaftarkan para karyawan ke dalam jaminan kesehatan pemerintah, tetapi hanya memberikan ganti rugi biaya pengobatan saat terjadi kecelakaan dan mengalami sakit di tempat kerja. Sedangkan terkait pemberian pelayanan makanan berupa cathering dirasa kurang cukup memuaskan karena nasi lauk pauk yang diberikan dapat dikatakan ala kadarnya. Dengan demikian hal ini membuat karyawan mempertimbangkan dirinya untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Tanpa didukung oleh program kompensasi yang baik diragukan bahwa karyawan akan memberikan komitmen kepada perusahaan secara maksimal. Untuk itu, pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang rasional dengan tidak mengabaikan unsur perikemanusiaan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, adil dan memadai maka diharapkan para karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi begitupun sebaliknya. Seperti yang terjadi pada PT. Surya Mitra Majuperkasa, dimana

para karyawan menjadi kurang puas terhadap program kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena dirasa kurang adil dan memadai sehingga menyebabkan komitmen organisasi karyawan rendah kepada perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka pada kesempatan kali ini peneliti tertarik dan bermaksud untuk meneliti mengenai masalah komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah penyebab rendahnya komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan
2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Rendahnya tingkat kesehatan keselamatan kerja karyawan
4. Komunikasi yang kurang baik
5. Kompensasi yang kurang adil dan memadai

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi diatas, masalah komitmen organisasi karyawan menyangkut aspek, dimensi, dan lingkup yang luas dan kompleks sifatnya. Karna keterbatasan dalam waktu, dana dan tenaga maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah: “Hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi”.

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

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi?”

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

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terkait masalah kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Serta sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan.

2. PT. Surya Mitra Majuperkasa

Sebagai bahan pertimbangan PT. Surya Mitra Majuperkasa terkait program kompensasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.

3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan bacaan ilmiah untuk menambah wawasan dan pengetahuan, serta sebagai sumber referensi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi dalam kaitannya dengan komitmen organisasi.