

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Dikarenakan perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh keterampilan karyawan yang mumpuni pada bidangnya. Organisasi harus mampu mengelola karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam mengelola karyawan dapat terlihat dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dengan kata lain setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Setiap karyawan memiliki keinginan yang diharapkan akan didapatkan dari organisasi. Jika organisasi mampu memberikan keinginan karyawan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berdampak terhadap kematangan psikologis dan menimbulkan rasa suka terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan

gairah dan semangat untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih tinggi.

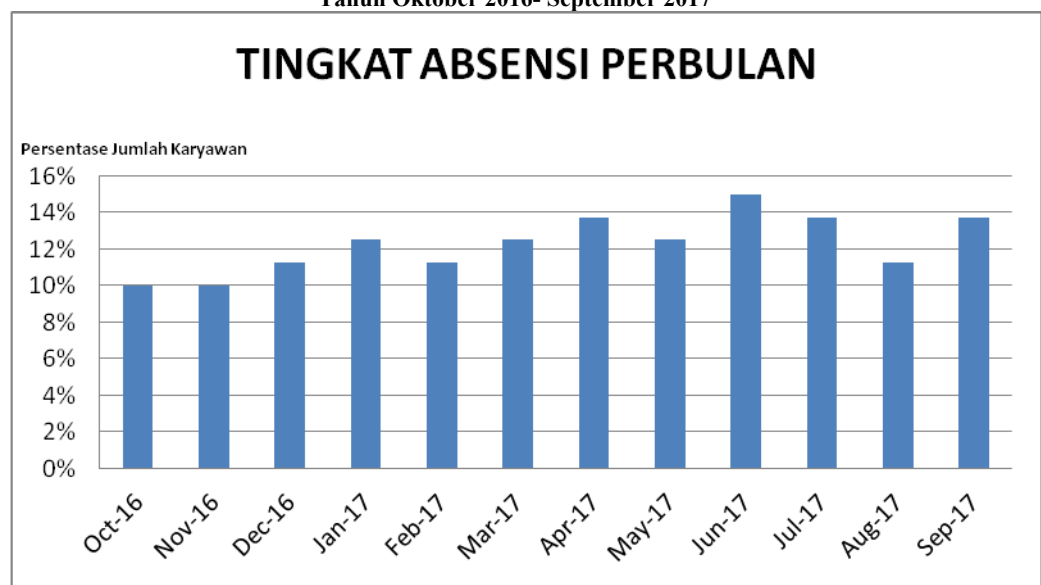
Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu komitmen organisasi dalam diri karyawan. Hal ini menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin besar pula usaha yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan berkeinginan hadir untuk bekerja serta mengerahkan usaha yang lebih besar demi mencapai tujuan organisasi.

Selain membutuhkan komitmen organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi, karyawan juga membutuhkan motivasi. Agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kelangsungan hidup organisasi, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini akan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan tidak dapat mencapai hasil yang optimal dalam bekerja sesuai dengan yang diharapkan dirinya dan organisasi. Meskipun karyawan memiliki keterampilan yang mumpuni, tetapi jika tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil *output* dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

PT X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi. Peneliti melakukan observasi pada Divisi Infrastuktur PT X Wilayah

Jakarta. Dari hasil observasi tersebut diperoleh informasi bahwa terjadi fluktuasi tingkat absensi yang tergolong tinggi. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Berikut ini adalah data fluktuasi tingkat absensi yang tergolong tinggi dalam setiap bulannya pada bulan Oktober 2016-September 2017:

**Gambar 1.1**  
**Data Fluktuasi Tingkat Absensi pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta**  
**Tahun Oktober 2016- September 2017**



Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Peraturan karyawan Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta dalam bekerja mengacu pada buku PKB (Perjanjian Kerja Bersama) sebagai pedoman yang harus dipatuhi oleh karyawan. Peraturan dalam buku PKB dibuat berdasarkan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lalu disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh PT X. Dalam setiap divisi, tingkat absensi tergolong tinggi jika jumlah karyawan yang tidak hadir mencapai 10% atau lebih dari total seluruh karyawan pada divisi tersebut dalam jangka waktu satu bulan.

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa terjadi fluktuasi tingkat absensi yang tergolong tinggi pada bulan Oktober 2016 dengan jumlah 8 karyawan hingga bulan September 2017 dengan jumlah 11 karyawan dari total 80 karyawan pada Divisi Infrastuktur PT X Wilayah Jakarta. Hal ini mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iis Dewi (2016), menggunakan tingkat absensi sebagai indikasi rendahnya komitmen organisasi.

Selain melakukan observasi, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa orang karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta. Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi, rendahnya keinginan karyawan untuk memberikan ide kreatif dan inovatif kepada perusahaan dengan tujuan agar lebih unggul dibandingkan dengan rekan kerja, hal ini dikarenakan karyawan tidak menikmati persaingan dengan sesama rekan kerja serta tidak menikmati kemenangan yang didapatkan saat lebih unggul dibandingkan dengan rekan kerja. Karyawan juga tidak menginginkan berpartisipasi aktif dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan perusahaan. Selain itu, karyawan tidak berkeinginan memiliki karakter sebagai seorang pemimpin, hal ini terlihat karena karyawan tidak berusaha mengarahkan perilaku orang lain dalam menyelesaikan tugas, dengan cara yang mereka anggap lebih efektif dan efisien. Hal ini mengindikasikan rendahnya motivasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ani Suhartatik dan P.

Julius menyatakan bahwa karyawan kurang giat dalam bekerja sebagai indikasi rendahnya motivasi.

Untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara, peneliti menyebar kuesioner pra riset untuk mengetahui variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja. Kuesioner pra riset disebarakan kepada responden sebanyak 20 karyawan dari total populasi karyawan berjumlah 80 orang.

Hasil kuesioner pra riset menunjukkan bahwa responden menyatakan variabel komitmen organisasi dan motivasi diduga paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta. Berikut ini rekapitulasi kuesioner pra riset variabel komitmen organisasi:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset variabel Komitmen Organisasi**  
**Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban				Total
	Ya		Tidak		
	Total karyawan	Persentase	Total karyawan	Persentase	
Tetap berada dalam perusahaan karena memiliki komitmen terhadap perusahaan	5	25%	15	75%	20
Loyal terhadap perusahaan	5	25%	15	75%	20
Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	5	25%	15	75%	20
Merasa rugi jika meninggalkan perusahaan	8	40%	12	60%	20
Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9	45%	11	55%	20

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Pernyataan tetap berada dalam perusahaan karena memiliki komitmen terhadap perusahaan, loyal terhadap perusahaan serta merasa

terikat secara emosional dengan perusahaan, masing-masing menunjukkan persentase sebesar 75% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Selain itu, pernyataan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan menunjukkan persentase sebesar 60% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya, pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menunjukkan persentase sebesar 55% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Tidak jauh berbeda dengan hasil kuesioner pra riset variabel komitmen organisasi, rekapitulasi kuesioner pra riset variabel motivasi menyatakan hasil seperti berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset variabel Motivasi**  
**Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban				Total
	Ya		Tidak		
	Total karyawan	Persentase	Total karyawan	Persentase	
Saran yang diberikan oleh orang lain dapat mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik	5	25%	15	75%	20
Saya merasa puas dengan hasil kerja saya	5	25%	15	75%	20
Terjalin sifat kooperatif dalam bekerja	8	40%	12	60%	20
Bekerja karena ingin meningkatkan prestise	5	25%	15	75%	20
Dalam setiap kegiatan perusahaan, saya selalu ingin memimpin kegiatan tersebut	8	40%	12	60%	20

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Pernyataan saran yang diberikan oleh orang lain dapat mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik, saya merasa puas dengan hasil kerja saya serta bekerja karena ingin meningkatkan prestise, masing-masing

menunjukkan persentase sebesar 75% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Selanjutnya, pernyataan terjalin sifat kooperatif dalam bekerja dan dalam setiap kegiatan perusahaan saya selalu ingin memimpin kegiatan tersebut, masing-masing menunjukkan persentase sebesar 60% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Selain mendapatkan data fluktuasi tingkat absensi yang tergolong tinggi, hasil wawancara dan hasil kuesioner pra riset variabel komitmen organisasi dan motivasi, dimana kedua variabel ini diduga paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur, peneliti juga menyebar kuesioner pra riset variabel lainnya yang diduga paling mempengaruhi kepuasan kerja, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset Variabel-Variabel yang diduga mempengaruhi**  
**Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta**

No.	Variabel	Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Komitmen Organisasi	68%	32%
2	Motivasi	69%	31%
3	Gaya Kepemimpinan	55%	45%
4	Budaya Organisasi	56%	44%
5	Stres Kerja	34%	66%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi diduga paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta dengan persentase sebesar 68% responden setuju pada variabel komitmen organisasi dan sebesar 69% responden setuju pada variabel motivasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti mendapatkan dua faktor utama yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta yaitu komitmen organisasi dan motivasi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana deskripsi komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta?
4. Apakah komitmen organisasi dan motivasi memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta yaitu untuk mengetahui:



1. Deskripsi komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta.
3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta.
4. Apakah komitmen organisasi dan motivasi memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur PT X Wilayah Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian terkait dengan masalah kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan variabel motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja

2. Bagi PT X Wilayah Jakarta

Memberikan informasi mengenai apakah komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Infrastruktur.

3. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang dapat memberikan pengetahuan untuk mahasiswa khususnya pada Konsentrasi Manajemen SDM.