

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dituntut untuk dapat bersaing secara global dengan organisasi lainnya di industri yang sama. Tercapainya tujuan dari organisasi tidak terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan memiliki komitmen yang tinggi karena akan berdampak pada kemajuan suatu organisasi itu sendiri. Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu, kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi sesuatu hal yang sangat penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan komitmen karyawan pada organisasi agar mereka dapat bertahan lebih lama.

Menurut Handaru, Abdillah, dan Waspodo (2013) komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk mengerahkan seluruh tenaga, kemampuan, dan bertanggung jawab dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya

bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan bermalas-malasan dan sering tidak hadir untuk bekerja. Karyawan juga akan merasa tidak nyaman dan memilih hengkang untuk mencari peluang kerja di perusahaan lain.

PT Gemilang Maju Texindotama (GMT) merupakan perusahaan swasta yang bergerak di industri tekstil yang memproduksi berbagai jenis benang jahit. Semua kegiatan GMT dilakukan dalam satu gedung di Tangerang, Banten. Dalam hal ini, peneliti diizinkan melakukan penelitian, wawancara, dan mengambil data sesuai dengan yang diperlukan. Dari berbagai permasalahan yang ada pada perusahaan, terdapat kecenderungan yang menunjukkan masalah rendahnya komitmen organisasi.

Dalam hal ini Luthans (dalam Saputro, Fathoni, dan Minarsih, 2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Komitmen kerja yang rendah juga dapat diukur dengan data ketidakhadiran karyawan ke kantor. Peneliti mendapatkan data berupa rekapitulasi absensi karyawan dalam jangka waktu mulai bulan Januari hingga Desember 2016. Berikut merupakan data rekapitulasi absensi karyawan:

Tabel I.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Gemilang Maju Texindotama

	Izin dengan keterangan	Izin tanpa keterangan	Cuti	Jumlah
Januari	2	1	2	5
Februari	1	2	3	6
Maret	1	1	2	4
April	2	1	3	6
Mei	1	2	2	5
Juni	1	3	4	8
Juli	2	4	2	8
Agustus	2	4	2	8
September	3	4	3	10
Oktober	2	5	2	9
November	2	6	1	9
Desember	1	7	4	12

Sumber: Departemen Personalia PT GMT, 2016

Seperti pada data rekapitulasi absensi karyawan PT Gemilang Maju Texindotama pada Tabel I.1 yang menampilkan masih banyaknya karyawan yang tidak hadir untuk bekerja. Jumlah karyawan yang absen setiap bulannya mengalami perubahan atau fluktuasi. Tercatat pada akhir periode 2016 merupakan jumlah ketidakhadiran karyawan yang tertinggi sebanyak 12 orang. Jika dibandingkan dengan bulan sebelumnya sebanyak 9 orang, maka bulan Desember mengalami peningkatan sebanyak 3 orang yang mengindikasikan adanya masalah dalam komitmen organisasi.

Selanjutnya peneliti melakukan pra riset berupa penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi pada PT Gemilang Maju Texindotama. Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa faktor yang diduga sebagai penyebab dan memiliki hubungan dengan tingginya komitmen organisasi yang terjadi pada PT Gemilang Maju Texindotama.

Tabel I.2
Hasil Kuesioner Pra Riset Pada PT Gemilang Maju Texindotama

No	Faktor	Frekuensi Jawaban	Persentase
1	Kompensasi Finansial	17	85%
2	Komunikasi Internal	16	80%
3	Kepuasan Kerja	10	50%
4	Stres Kerja	6	30%
5	Pengembangan Karir	6	30%
6	Motivasi Kerja	5	25%
7	Lingkungan Kerja	4	20%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Adapun, kompensasi finansial adalah salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi komitmen organisasi dalam perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena besar atau kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan tempat mereka bekerja sebagai balasan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasional. Setelah melakukan penyebaran kuesioner pra-riset secara acak dan wawancara, hasilnya adalah 17 dari 20 orang karyawan merasa bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan tidak sepadan dengan apa yang dibebankan oleh perusahaan. Banyak diantara mereka hanya mendapat gaji setara atau sama dengan Upah Minimum Regional (UMR) setempat, bahkan masih banyak pula yang dibawah UMR. Tercatat Upah Minimum Regional (UMR) kabupaten Tangerang adalah Rp3.270.936,13.

Artinya, 85% karyawan mengeluhkan hal tersebut sehingga membuat mereka bermalas-malasan untuk datang ke kantor.

Selain itu komunikasi internal mungkin memiliki pengaruh terhadap komitmen seorang karyawan dalam organisasi. Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian informasi yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain. Dalam perusahaan, kerjasama para anggota didalamnya mutlak diperlukan. Tujuan yang ingin dicapai, strategi yang akan digunakan, keputusan yang akan diambil, rencana yang harus direalisasikan, serta program kerja yang harus diselenggarakan, itu semua memerlukan hubungan serta kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja ataupun kepada atasan. Setiap individu dalam organisasi perlu berhubungan dan berkomunikasi secara baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti, mereka mengaku mengalami masalah kesulitan berkomunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman antara bawahan dengan atasan. Suatu informasi dan arahan yang diberikan oleh atasan sulit dimengerti yang mengakibatkan adanya ambiguitas, begitupun sebaliknya bawahan merasa saran dan pendapat yang mereka berikan tidak direspon dengan baik. Komunikasi yang kurang baik juga terjadi antar sesama karyawan atau bawahan karena karyawan yang satu dengan yang lainnya kurang saling bertukar informasi dan pengetahuan dalam bekerja, sehingga mereka bekerja secara individual. Adapun sifat psikologis seperti egois, perasaan tertekan dan

sebagainya. Semua itu menyebabkan komunikasi tidak efektif serta membuat karyawan merasa kurang nyaman berada di kantor dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit diraih.

Berdasarkan data riil yang diperoleh dan penjabaran permasalahan di atas, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap komitmen organisasi pada PT Gemilang Maju Texindotama Tangerang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi finansial, komunikasi internal dan komitmen organisasi pada PT Gemilang maju Texindotama?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi PT Gemilang maju Texindotama?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap komitmen organisasi PT Gemilang maju Texindotama?
4. Apakah kompensasi finansial dan komunikasi internal dapat memprediksi komitmen organisasi PT Gemilang Maju Texindotama?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Gemilang Maju Texindotama antara lain:

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi finansial, komunikasi internal dan komitmen organisasi PT Gemilang Maju Texindotama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi pada PT Gemilang Maju Texindotama.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap komitmen organisasi pada PT Gemilang Maju Texindotama.
4. Untuk mengetahui kompensasi finansial dan komunikasi internal dapat memprediksi penurunan komitmen organisasi PT Gemilang Maju Texindotama.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya menambah kajian teoritis mahasiswa dari kompensasi finansial, komunikasi internal, dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi PT Gemilang Maju Texindotama untuk memperbaiki kompensasi finansial yang diberikan dan komunikasi internal perusahaan.
- b. Sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi PT Gemilang Maju Texindotama untuk memperbaiki komitmen organisasi.