

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan antar perusahaan semakin meningkat, hal tersebut yang menyebabkan perusahaan berlomba-lomba untuk dapat terus meningkatkan kualitas karyawannya. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan selain aset fisik seperti modal, material, dan mesin. Karyawan juga merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sarana dalam pemanfaatan sumber daya lain yang ada pada perusahaan. Perusahaan sendiri juga harus memperhatikan peran serta karyawan sebagai aset yang berharga ini agar visi dan misi dari perusahaan tercapai.

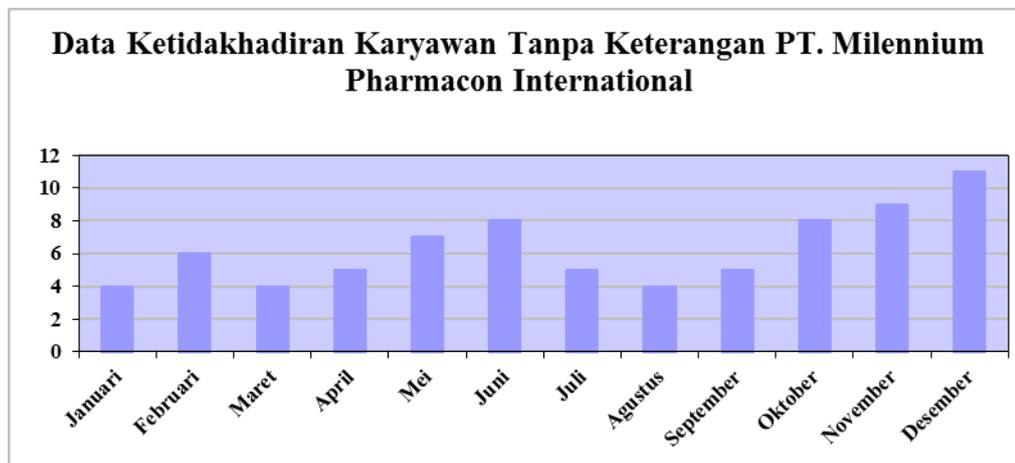
Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan selain dari aspek-aspek pendukung lainnya seperti aspek pemasaran, operasional produksi, dan keuangan. Karena hanya karyawan sebagai sumber daya manusia inilah yang dapat mengelola dan menunjang aspek-aspek pendukung tersebut. Sumber daya manusia akan menjadi keunggulan kompetitif dalam sebuah perusahaan dan tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan sifat loyalitas karyawannya agar tidak pindah ke perusahaan kompetitor. Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencegah agar sumber daya manusia yang dimiliki tidak pindah ke

perusahaan kompetitor yaitu sifat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi sendiri adalah sebuah sikap dari seorang karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan tempatnya bekerja. Sikap berupa komitmen inilah yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya sebagai sumber daya manusia agar tidak menimbulkan masalah lain seperti rendahnya tingkat kehadiran, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang menurun. Alviany (2015) Komitmen Organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi beserta tujuan-tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Jadi, komitmen organisasi karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana kecintaan dan keinginan untuk bertahan serta berusaha mewujudkan cita-cita dari perusahaan tempatnya bekerja.

Masalah komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat terjadi di setiap perusahaan termasuk salah satunya yaitu pada PT. Millennium Pharmacon International Tbk, perusahaan swasta yang terletak di Jl. Jend. Sudirman, Senayan, Jakarta ini beroperasi pada kegiatan yang berkaitan dengan pendistribusian farmasi, nutrisi, dan barang konsumen. Peneliti telah melakukan wawancara terhadap bagian HRD dan mendapatkan jawaban bahwa masalah yang dominan terjadi pada perusahaan tersebut adalah komitmen organisasi karyawan. Peneliti juga mendapat informasi berupa data tentang dugaan rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan

tersebut. Adapun dugaan tersebut dikarenakan adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (Alpha) pada tahun 2017.



Sumber: Data diolah peneliti, 2017

**Gambar I.1**

**Data Alpha (Tidak Hadir Tanpa Keterangan) Karyawan PT Millennium Pharmacon International Jakarta Tahun 2017**

Dari data pada tabel I.1 menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (Alpha) pada PT. Millennium Pharmacon International Jakarta. Peningkatan terjadi pada periode Januari-Februari, Maret-Juni, dan Agustus-Desember. Adapun peningkatan yang signifikan terlihat pada periode Agustus sebanyak 4 orang karyawan sampai dengan Desember sebanyak 11 orang karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International dirasa cukup rendah. Hal tersebut didukung oleh Rehman (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional juga ditentukan oleh rendahnya tingkat absen dan *turnover*.

Selanjutnya peneliti melakukan pra riset berupa penyebaran kuesioner, adapun kuesioner pra riset ini disebar ke 30 orang karyawan bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi

karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International Jakarta. Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa faktor yang diduga sebagai penyebab dan memiliki hubungan dengan rendahnya komitmen organisasi karyawan yang terjadi pada PT. Millennium Pharmacon International Jakarta.

**Tabel I.1**  
**Hasil Kuesioner Pra Riset Pada PT Millennium Pharmacon**  
**International Jakarta**

No	Faktor	Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
1	Kompensasi	8	7,84
2	Lingkungan Kerja	9	8,82
3	Pengembangan Karir	26	25,50
4	Komunikasi	10	9,81
5	Beban Kerja	6	5,88
6	Motivasi Kerja	24	23,53
7	Kepuasan Kerja	11	10,78
8	Stress Kerja	8	7,84
<b>Total</b>		102	100%

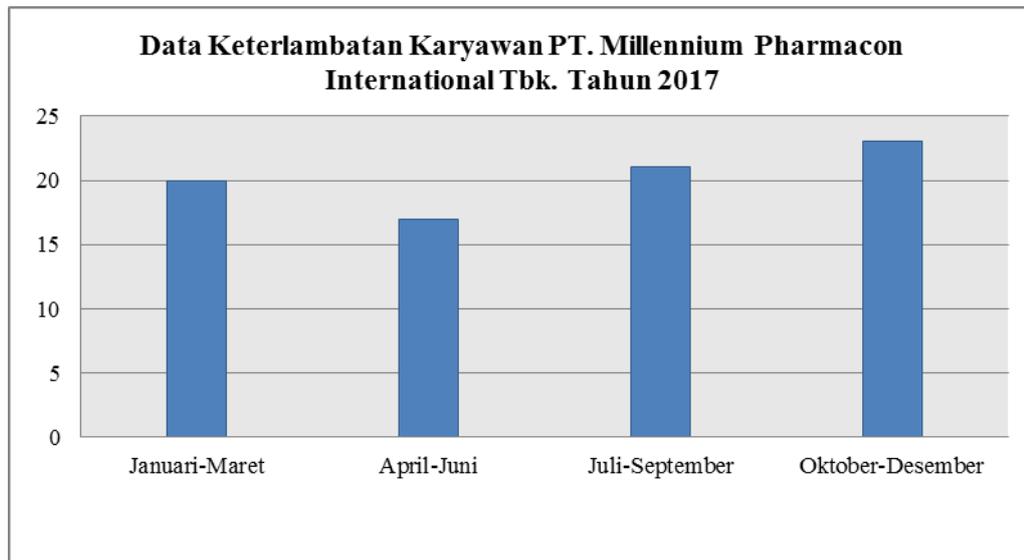
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel I.2 menunjukkan beberapa faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Millennium Pharmacon International. Dapat dilihat terdapat dua faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Faktor yang pertama yaitu pengembangan karir karyawan, dengan presentase sebesar 25,50% atau sebanyak 26 dari 30 orang menjawab perlu adanya pengembangan karir karyawan. Faktor kedua yaitu motivasi kerja karyawan, dengan presentase sebesar 23,53% atau sebanyak 24 dari 30 orang karyawan menjawab perlu adanya motivasi lebih agar dapat terus bertahan pada perusahaan tersebut. Kedua faktor tersebut

sepertinya kurang dirasakan oleh karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Adapun jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dalam satu tahun terakhir sebanyak 76 orang karyawan.

Salah satu faktor yang diduga sebagai pengaruh rendahnya komitmen organisasi pada PT. Millennium Pharmacon International yaitu Pengembangan karir karyawan. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa orang karyawan dan didapatkan jawaban bahwa kurang meratanya pengembangan karir yang telah dilakukan oleh perusahaan, sehingga masih banyak dari karyawan yang belum merasakan adanya pengembangan pada karir mereka. Hal tersebut yang menjadi salah satu alasan adanya peningkatan akan data ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan dan diduga sebagai salah satu penyebab rendahnya komitmen organisasi karyawan. Hal ini didukung oleh Younis, Akram, dan Naseeb (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan hal penting yang perlu dilakukan agar komitmen organisasi dari karyawan dapat terus meningkat.

Faktor lainnya yang dianggap sebagai penyebab rendahnya komitmen organisasi karyawan yaitu motivasi kerja karyawan. Peneliti telah melakukan wawancara terhadap beberapa orang karyawan mengenai absensi dalam hal keterlambatan dan diperoleh data jumlah keterlambatan karyawan selama tahun 2017.



Sumber: Data diolah oleh peneliti. 2017

**Gambar I.2.**  
**Grafik Jumlah Keterlambatan Karyawan Tahun 2017**

Berdasarkan gambar I.2 di atas, dapat dilihat bahwa masih terdapatnya karyawan yang datang terlambat serta terdapatnya kenaikan jumlah pada periode April-Juni sampai dengan Oktober-Desember. Salah satu penyebab masih adanya persentase keterlambatan karyawan dikarenakan tidak adanya kebijakan perusahaan untuk memberikan hukuman kepada karyawan yang datang terlambat. Keterlambatan ini mencerminkan perilaku yang berasal dari motivasi ekstrinsik atau adanya pengaruh dari luar dan terjadi karena ketiadaannya hukuman dari perusahaan untuk karyawan yang terlambat. Hal tersebut didukung oleh Adi (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan pengaruh dari luar yang menyebabkan seorang berindak, termasuk didalamnya penghargaan dan hukuman.

Pengembangan karir sendiri memiliki keterkaitan dalam menentukan komitmen organisasi seseorang, dapat dilihat dari data pengembangan karir

karyawan lalu dikaitkan dengan data ketidakhadiran karyawan maka dapat diambil kesimpulan berupa dugaan bahwa pengembangan karir yang rendah berdampak pada rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan. Motivasi kerja sendiri juga memiliki keterkaitan dalam menentukan komitmen organisasi seseorang, dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan yang terus mengalami kenaikan yang menggambarkan motivasi kerja yang rendah dari seorang karyawan dan jika dikaitkan dengan data ketidakhadiran karyawan dapat diambil kesimpulan berupa dugaan bahwa motivasi kerja yang rendah dari seorang karyawan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan mengenai latar belakang serta identifikasi masalah sebelumnya, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi komitmen organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Millennium Pharmacon International?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Millennium Pharmacon International?

4. Apakah pengembangan karir dan motivasi kerja dapat memprediksi komitmen organisasi PT Millennium Pharmacon International?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi komitmen organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.
4. Untuk mengetahui pengembangan karir dan motivasi kerja dapat memprediksi penurunan komitmen organisasi PT Millennium Pharmacon International.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang peneliti harapkan dan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran untuk kemudian diaplikasikan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi referensi untuk penelitian lainnya di

masa depan yang berkaitan, serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan lain yang menghadapi permasalahan serupadengan penelitian ini.

## 2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan yaitu PT. Millennium Pharmacon International Tbk.