

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan dunia usaha semakin bertambah ketat seiring dengan perkembangan zaman yang semakin canggih. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan yang memiliki kualitas mumpuni untuk menjalankan operasional organisasi sehari-hari agar dapat bekerja dengan optimal, sehingga produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi dapat bersaing dengan sebaik mungkin di pasar dan berujung pada optimalisasi laba yang diperoleh. Hal ini mungkin dapat terwujud dengan adanya komitmen organisasi dari karyawan organisasi itu sendiri, sebab tanpa adanya komitmen atau kesetiaan pada organisasi, maka tingkat keluar masuk karyawan mungkin akan tinggi, dan tingginya keluar masuk karyawan (*turnover*), maka mungkin menyebabkan terganggunya kelancaran operasional perusahaan yang berakibat pada berkurangnya pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan pada akhirnya. Tetapi kenyataannya, bukan hal yang mudah untuk memperoleh dan mempertahankan komitmen organisasi dari karyawan, beberapa faktor mempengaruhinya.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Federal Karyatama, yaitu lokasi kerja. Karyawan mungkin akan merasa lebih senang dan nyaman, apabila mereka bekerja di suatu perusahaan yang lokasi kerjanya tidak

terlalu jauh dari rumah mereka. Sebaliknya, lokasi tempat bekerja yang jauh dari kediaman mereka memerlukan perjuangan yang lebih untuk sampai ke kantor dan berakibat pada peningkatan kelelahan kerja secara fisik, maupun mental ketika sampai di tempat kerja, sehingga hal ini memungkinkan karyawan untuk berniat beralih mencari pekerjaan lainnya yang lebih terjangkau dalam hal akses menuju ke tempat kerja atau dengan kata lain menimbulkan penurunan komitmen organisasi pada karyawan dengan lokasi kerja yang jauh dari rumah mereka.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan, diketahui bahwa lokasi PT. Federal Karyatama berada di wilayah Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Setiap harinya selalu terjadi kemacetan di beberapa titik kemacetan untuk sampai ke daerah tersebut, khususnya terjadi pada jam masuk dan pulang kantor. Hal ini diperparah dengan adanya perbaikan jalan di wilayah kawasan industri Pulogadung, sehingga semakin meningkatkan kemacetan di jalan untuk sampai ke tempat kerja. Selain itu, akses jalan untuk memasuki kawasan ini pun sering kali di buka tutup, sehingga mengakibatkan antrian kendaraan semakin panjang dan menambah waktu perjalanan untuk sampai ke kantor.

Dalam hal ini, peneliti mencoba melakukan wawancara langsung pada salah seorang karyawan di PT. Federal Karyatama ini, dikatakan bahwa karyawan yang tinggal lumayan jauh dari perusahaan, sering kali mengalami kemacetan di sekitar Pondok Kopi, maupun sekitar pintu masuk Kawasan Industri Pulogadung melalui pintu akses PTC (*Pulogadung Trade Center*). Oleh karena itu, keterlambatan untuk sampai dikantor adalah hal yang mungkin biasa terjadi,

khususnya pada karyawan yang mendapatkan giliran kerja pagi hari (shift kerja), yaitu dari pukul 07.00 sampai 16.00. Selain itu, banyaknya truk-truk berbadan besar yang keluar masuk daerah tersebut, membuat kenyamanan berkendara yang sudah kurang menyenangkan dengan adanya kemacetan yang tinggi, semakin bertambah dengan adanya lalu lalang kendaraan besar, khususnya bagi karyawan yang mengendarai motor dengan mana keselamatannya mungkin akan sedikit terganggu mengetahui kendaraan besar berjalan disebelahnya, yaitu apabila terserempet, maka kecelakaan pun terjadi. Sehingga, hal-hal tersebut menurunkan komitmen organisasi pada karyawan PT. Federal Karyatama.

Faktor ke dua yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Federal Karyatama, yaitu beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dipikul oleh seorang karyawan mungkin melebihi batas kemampuan mereka. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam bekerja, hanya saja akan menjadi kurang menyenangkan, apabila pekerjaan yang di bebaskan kepada mereka di luar batas kemampuan mereka, sehingga menyebabkan kelelahan kerja yang mungkin berujung pada peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja akibat sakit.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara langsung pada salah seorang karyawan PT. Federal Karyatama, diketahui bahwa beberapa karyawan terkadang dibebankan tugas di luar tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan. Contohnya yaitu, karyawan yang bekerja di kantor PT. Federal Karyatama di jalan Rawa Gelam Kawasan Industri

Pulogadung, acapkali di tugaskan untuk menggantikan mengikuti rapat atau pun pertemuan dengan *client* di kantor cabang PT. Federal Karyatama di jalan Rawa Bali Kawasan Industri Pulogadung. Sedangkan, hal tersebut bukanlah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Yang lebih kurang menyenangkan dari tugas ini adalah apabila tugas menggantikan tersebut terjadi secara mendadak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, sudah jarak dari kantor di Jalan Rawa Gelam agak sedikit jauh dengan kantor cabang di Jalan Rawa Bali yang juga berada di Kawasan Industri Pulogadung, ditambah dengan adanya ketidak siapan mental dan data yang diperlukan untuk mengikuti rapat mendadak, sehingga berdampak pada ketidak betahan karyawan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penurunan pada komitmen organisasi pada karyawan.

Faktor ke tiga yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Federal Karyatama adalah disiplin kerja. Semua perusahaan tentu menginginkan agar karyawan mereka memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga tidak mengganggu kelancaran operasional perusahaan mereka. Tetapi, cukup banyak karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik, seperti yang terjadi pada karyawan di PT. Federal Karyatama.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui observasi (pengamatan langsung) di PT. Federal Karyatama, ditemukan bahwa cukup banyak *file* yang diletakkan di sembarang tempat oleh karyawan, sehingga mungkin akan menyulitkan bagi karyawan untuk menemukan *file* tersebut apabila dibutuhkan dikemudian hari. Hal ini mungkin terjadi disebabkan dari kurang

disiplinnya karyawan mereka untuk kembali meletakkan *file* atau berkas kerja yang telah selesai mereka gunakan ke tempat semula, yaitu di lemari berkas, sehingga terlihat lebih teratur dan rapih ruang kerja mereka apabila mereka melakukan hal tersebut. Selain itu, masalah ketidak disiplin dalam bekerja ini juga terjadi disebabkan dari adanya karyawan yang cukup banyak tidak masuk bekerja pada saat jam masuk kerja, khususnya ketika hari *kejepit* yang lalu terjadi, yaitu satu hari setelah hari libur Imlek yang jatuh pada hari Kamis, tetapi pada hari Jum'at nya karyawan cukup banyak yang tidak masuk bekerja. Hal ini terlihat oleh peneliti ketika peneliti melakukan survei awal di perusahaan tersebut. Ketika peneliti menanyakan mengapa banyak karyawan yang tidak masuk bekerja pada hari tersebut, menurut salah seorang karyawannya yaitu, karyawan banyak yang mengambil cuti 12 (dua belas) hari sebagai bagian dari hak mereka untuk memperoleh cuti, sehingga pada hari tersebut banyak karyawan yang tidak masuk bekerja. Tetapi, dalam pemikiran peneliti mungkin terasa kurang janggal apabila sebagian besar karyawan pada saat bersamaan mengambil hak cutinya, khususnya pada hari yang dikenal sebagai hari *kejepit*. Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini mengindikasikan dari adanya kurangnya komitmen organisasi pada karyawan, apabila mereka memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, meskipun dikenal sebagai hari *kejepit* mereka tetap akan masuk bekerja pada hari tersebut.

Faktor ke empat yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Federal Karyatama adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja

merupakan suatu kondisi dimana perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti mengajak karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan sebagainya. Semua karyawan tentu menginginkan untuk bekerja di suatu perusahaan yang mengedepankan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan mereka. Tetapi ada saja perusahaan yang kurang menaruh perhatian pada hal ini, seperti yang terjadi di PT. Federal Karyatama.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di PT. Federal Karyatama di ketahui bahwa tidak begitu banyak karyawan yang merasa kualitas kehidupan kerja mereka terpenuhi dengan baik. Hal ini terlihat dari pimpinan yang kurang begitu mengenal karyawan mereka, sehingga pada saat-saat pertemuan rapat hanya mereka yang dekat dengan pemimpin saja yang di agendakan untuk mengikuti rapat tersebut. Oleh karena itu, cukup banyak karyawan yang merasa bahwa mereka kurang diperhatikan dalam kehidupan kerja di perusahaan disebabkan oleh kurang perhatiannya pimpinan pada bawahan mereka, sehingga memungkinkan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan mereka.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Federal Karyatama adalah lokasi kerja, beban kerja, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan masalah-masalah yang telah di paparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT Federal Karyatama.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi turunnya komitmen organisasi pada karyawan PT Federal Karyatama adalah sebagai berikut :

1. Lokasi kerja yang sulit terjangkau
2. Beban kerja yang berlebih
3. Disiplin kerja yang rendah
4. Kualitas kehidupan kerja yang kurang baik.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah kualitas kehidupan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk di teliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, dana dan tenaga, serta ruang lingkup yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan di teliti hanya pada “Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Federal Karyatama”.

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

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Federal Karyatama?”.

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

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi.

2. Perusahaan

Sebagai masukan dalam memahami isu-isu terkini mengenai kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan yang berguna untuk manajemen sumber daya manusia perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan referensi bagi peneliti lainnya tentang kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi

4. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir ilmiah.