

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

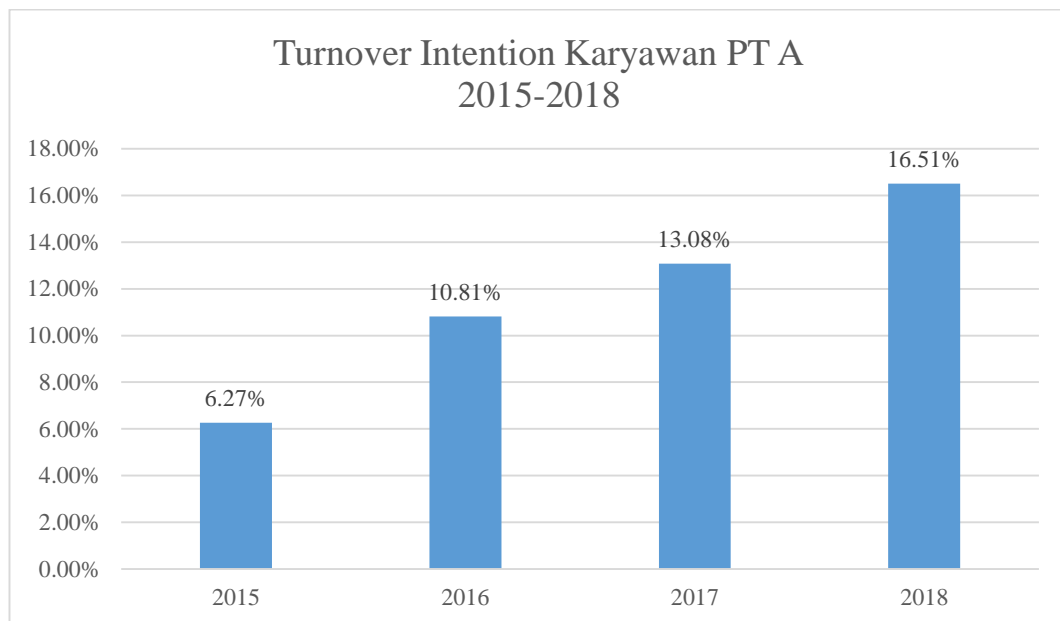
Sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga dalam suatu perusahaan yang dimana dapat menentukan rencana perusahaan dan mengeksekusi setiap kegiatan perusahaan, serta menjadi faktor yang berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mampu melaksanakan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan baik.

Keberhasilan sumber daya manusia suatu organisasi didasari oleh beberapa faktor, diantaranya seberapa besar komitmen seseorang terhadap organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkunegara & Octorend (2015) bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebagai salah satu perusahaan farmasi terbesar di Indonesia, PT A menganggap Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset yang berharga. Karena itu, PT A selalu berupaya untuk menjaga aset berharganya agar selalu berkomitmen kepada perusahaan. Peneliti telah melakukan wawancara dengan staff Divisi Human Capital dan mendapatkan informasi bahwa masalah yang terjadi di dalam

perusahaan adalah komitmen organisasi, dimana turnover karyawan menjadi salah satu penyebab rendahnya komitmen organisasi karyawan PT A.

Berikut merupakan data tingkat turnover intention PT A dari tahun 2015 sampai dengan 2018:



Gambar 1 Data Turnover Intention Karyawan PT A 2015-2018

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa turnover intention karyawan PT A mengalami perubahan setiap tahunnya. Putra & Utama (2018) menyatakan bahwa standar turnover karyawan yang normal adalah rata-rata 10% pada setiap tahunnya. Pada tahun 2015 rata-rata turnover karyawan yaitu sebesar 6,27 %, tahun 2016 sebesar 10,81 %, tahun 2017 sebesar 13,08% dan tahun 2018 sebesar 16,51 %. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa turnover karyawan PT A dalam 4 tahun terakhir mengalami kenaikan yang melewati standar turnover karyawan dan menunjukkan adanya masalah pada komitmen organisasi. Berdasarkan wawancara

yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Divisi Human Capital PT A, hal ini dikarenakan 70 persen karyawan PT A merupakan generasi millennial, dimana mereka (generasi millennial) selalu ingin mencoba tantangan atau sesuatu hal yang baru, sehingga memungkinkan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa terlepas dari suka atau tidak sukanya pekerjaan mereka di organisasi, karyawan bisa saja tetap atau meninggalkan organisasi (turnover). Menurut Donald, Lucia, & Victor (2016), komitmen organisasi berkaitan dengan turnover karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan secara acak yang bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT A.

Tabel 1 Hasil Pra Riset karyawan PT A

No	Indikasi	Jumlah Karyawan yang Memilih
1	Kepuasan Kerja	17
2	Disiplin Kerja	12
3	Motivasi Kerja	16
4	Stress Kerja	14
5	Budaya Organisasi	9
6	Pengembangan Karir	13
7	Lingkungan Kerja	12

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Dari hasil pra riset diatas, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi karyawan PT A dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dimana 17 dari 20 orang merasa perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan dan 16 dari 20 orang menjawab bahwa karyawan memerlukan motivasi

lebih dari perusahaan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Tentama & Pranungsari (2016), motivasi kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan pembentukan komitmen organisasi karyawan.

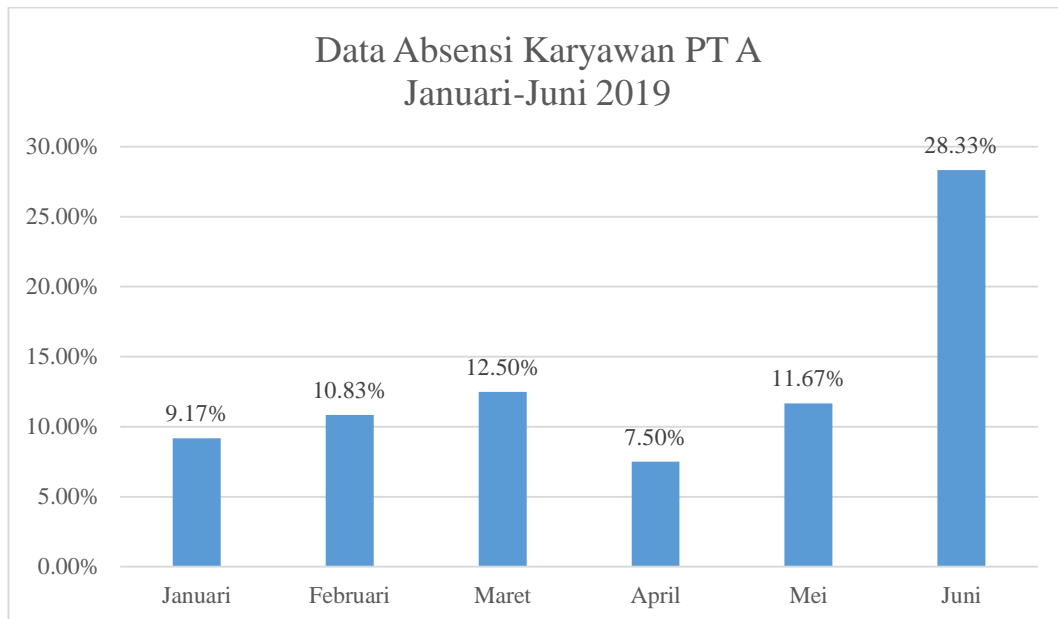
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi PT A. Menurut Tentama & Pranungsari (2016) masalah motivasi pada individu tertentu dan keadaan pekerjaan telah menjadi masalah dasar dalam suatu organisasi. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Sirait (2016), motivasi kerja mengacu pada keinginan seseorang yang bekerja untuk mencapai tujuan yang mungkin termasuk pemenuhan kebutuhan manusia. Seorang karyawan yang termotivasi, akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Dengan adanya motivasi atau dorongan yang diberikan oleh perusahaan, dapat membuat karyawan selalu berkomitmen kepada perusahaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Peneliti kepada karyawan PT A, Peneliti menemukan beberapa alasan mengapa karyawan kurang termotivasi di perusahaan. Karyawan merasa kondisi ruangan kerja tidak cukup nyaman, hal ini disebabkan karena ruangan kantor yang sempit dan kecil, selain itu karyawan juga merasa bahwa pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi jarang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini dibenarkan oleh Divisi Human Capital PT A bahwa untuk saat ini belum bisa merenovasi ruangan kantor dikarenakan lahan kantor yang sempit serta memerlukan izin dari lingkungan sekitar untuk melakukan perluasan lahan, untuk masalah pemberian *reward* bagi karyawan berprestasi, PT A merasa

bahwa program pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi masih belum sesuai dengan ekspektasi dan masih mengkaji ulang mekanisme pemberian *reward* tersebut..

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Organisasi yang secara efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan mempertahankan karyawan yang luar biasa. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan secara positif mempengaruhi komitmen organisasi. (Chang, 2015)

Nath Gangai & Agrawal (2015) mengatakan, seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan baik dan berkomitmen untuk pekerjaannya, dan kemudian berkomitmen kepada organisasinya. Selain itu, Donald, Lucia, & Victor (2016) mengatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang rendah mungkin menyebabkan kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, serta mereka dapat mundur dari organisasi baik secara emosional atau mental. Menurut Mangkunegara & Octorend (2015), alasan mengapa perusahaan harus melihat tingkat kepuasan kerja karyawan, karena semakin tinggi keinginan karyawan untuk berkontribusi secara penuh dalam rangka meningkatkan laba perusahaan maka karyawan akan menjalankan seluruh tanggung jawabnya di perusahaan dengan sepenuh hati. Gambar 2 menunjukkan tingkat absensi karyawan PT A dari bulan Januari sampai Juli 2019.



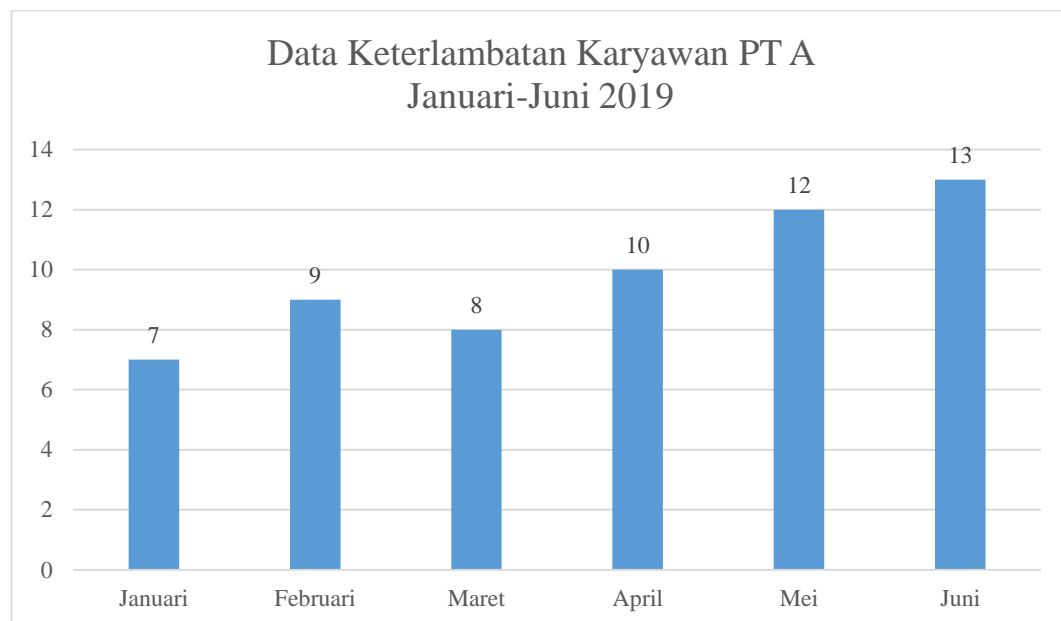
Gambar 2 Data Absensi Karyawan PT A Januari-Juni 2019

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Gambar diatas menunjukkan bahwa absensi karyawan PT A pada bulan Januari-Juli 2019 mengalami perubahan setiap bulannya, dimana bulan Juni merupakan bulan dengan absensi yang paling tinggi yaitu sebesar 28,33%, disusul dengan bulan Maret yaitu sebesar 12,50%, bulan Mei sebesar 11,67%, dan bulan Februari sebesar 10,83%. Flippo (2001) menyatakan bahwa absensi karyawan dikatakan baik apabila mencapai 0 sampai 2 persen, 3 sampai 10 persen dapat dikatakan tinggi, dan diatas 10 persen dapat dikatakan tidak wajar. Namun bulan Juni tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur kepuasan kerja karena bulan Juni terdapat cuti hari raya Idul Fitri sehingga banyak karyawan PT A yang absen pada saat itu. Sesuai dengan teori Flippo, absensi pada bulan Februari, Maret, dan Mei yang dapat dikatakan tidak wajar sehingga menunjukkan adanya masalah dalam kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Tentama & Pranungsari

(2016) yang menyatakan bahwa absensi berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan oleh (Donald et al., 2016) bahwa absensi merupakan salah satu indikator penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Selain absensi karyawan, keterlambatan karyawan juga dapat menggambarkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Gambar 3 menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan PT A dari bulan Januari sampai Juni 2019.



Gambar 3 Data Keterlambatan Karyawan PT A Januari-Juni 2019

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor dan terjadi kenaikan jumlah keterlambatan karyawan dari bulan Maret sampai bulan Juni. Bulan Januari menjadi bulan dengan keterlambatan terendah yaitu sebesar 7 orang dan bulan Juni menjadi bulan dengan keterlambatan terbesar yaitu sebesar 13 orang. Menurut informasi yang peneliti

peroleh dari karyawan PT A, kemacetan dan gangguan pada saat menggunakan transportasi umum menjadi penyebab karyawan terlambat datang ke kantor. Adanya kenaikan pada jumlah keterlambatan karyawan menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan PT A. Sesuai dengan pendapat Tentama & Pranungsari (2016) bahwa keterlambatan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja.

Peneliti juga menemukan bahwa karyawan belum puas dengan kebijakan promosi perusahaan, seperti kenaikan jabatan. Karyawan merasa bahwa lambatnya promosi yang dilakukan perusahaan mempengaruhi karir karyawan itu sendiri di dalam perusahaan dimana secara tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan. Mengenai hal ini, Divisi Human Capital PT A membenarkan bahwa untuk kebijakan promosi masih ada yang harus dievaluasi dan Unit Talent yang mengurus masalah ini sedang membenahi bagaimana kebijakan promosi karyawan untuk kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka akan dilakukan peninjauan lebih dalam mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan ini, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT A"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah kedalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi dari tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan PT A ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT A ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT A ?
4. Apakah model penelitian motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan PT A?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT A yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan PT A.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT A.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT A.
4. Untuk mengetahui apakah model penelitian motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan PT A.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi yang memiliki variabel motivasi dan kepuasan kerja.

2. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

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

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

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