

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga sebab merekalah yang menjalankan roda operasional perusahaan sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya menaruh perhatian yang besar pada karyawan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal dan berujung pada kinerja yang baik pada karyawan mereka. Tetapi sayangnya, ada perusahaan yang mungkin sedikit kurang menaruh perhatian pada karyawan mereka, sehingga menyebabkan kinerja pada karyawan mereka cukup rendah. Beberapa faktor mempengaruhi hal ini.

Faktor pertama mempengaruhi kinerja adalah gaji. Setiap individu yang bekerja tentu menginginkan untuk memperoleh imbalan atau gaji yang setimpal dengan beban kerja yang mereka pikul. Tetapi tidak semua pegawai menerima gaji yang mereka anggap setimpal dengan beban kerja mereka, bahkan dari mereka menganggap bahwa perusahaan lain mungkin menjanjikan gaji yang lebih besar, sehingga menyebabkan karyawan berpindah kerja ke perusahaan lainnya. Seperti yang terjadi pada, salah seorang karyawan PT Tiki di Jakarta yang tidak ingin disebutkan namanya.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah seorang pegawai PT Tiki di Jakarta, diperoleh informasi bahwa karyawan bernama x berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan

gaji yang lebih besar. Sebenarnya dia betah bekerja di perusahaan tempatnya bekerja tersebut dengan suasana kerja yang menyenangkan disebabkan adanya keakraban antar rekan sekerja, tetapi gaji yang lebih besar yang ditawarkan perusahaan lain terasa lebih menggiurkan daripada tetap bertahan di perusahaan tersebut. Ketika hal ini disampaikan pada atasannya, atasannya tersebut tidak dapat menahan karyawan tersebut disebabkan karyawan tersebut telah menandatangani kontrak dengan perusahaan lain tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja yang berlebih. Setiap karyawan tentunya tidak menginginkan memperoleh tanggung jawab pekerjaan jauh melebihi kemampuan yang sanggup dipikulnya sebab dengannya memungkinkan berujung pada timbulnya penyakit akibat kerja yang semua karyawan tidak menginginkannya. Tetapi kenyataannya adalah ada saja perusahaan yang disebabkan banyaknya order yang masuk atau banyaknya pekerjaan yang ada menyebabkan beban kerja yang dipikul oleh karyawan pun meningkat, seperti yang terjadi di PT Tiki Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan seorang pegawai perusahaan tersebut diketahui bahwa karyawan ada kalanya diberikan beban kerja yang berlebih, khususnya pada saat mereka harus membuat laporan pekerjaan yang bertumpuk dalam waktu yang singkat, sehingga meningkatkan stres dan kelelahan akibat bekerja.

Oleh karena lelah, ada kalanya mereka pun membuat sedikit kesalahan dalam bekerja sehingga optimalisasi kinerja pun kurang dapat terwujud.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi setiap perusahaan tentunya menginginkan agar semua karyawan mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Tetapi tidak semua organisasi memilikinya, seperti yang terjadi di PT Tiki Jakarta

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah seorang karyawan di PT Tiki di Jakarta diketahui bahwa karyawan menginginkan adanya *coaching* (pengarahan) dari atasan ke bawah, sehingga karyawan mengetahui dengan jelas apa yang menjadi deskripsi pekerjaan mereka, mereka pun mengetahui apa yang diinginkan oleh atasan pada mereka.

Selain itu, apabila ada masalah atau hambatan dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan memudahkan karyawan untuk bertanya kepada pimpinan mereka bagaimana menyelesaikannya. Tidak mereka tanggung sendiri beban tersebut tanpa bantuan dari pihak atasan, yang membuat mereka semakin tidak diperhatikan oleh pimpinan mereka. Oleh karena itu, menyebabkan kinerja pada karyawan mereka menjadi cukup rendah.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaji, beban kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan kompleksnya masalah-masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada karyawan PT.Tiki di Jakarta, yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya gaji
2. Beban kerja berlebih
3. Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah kinerja pada karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan yang dimiliki peneliti serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “ Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan PT.Tiki di Jakarta”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Pembatasan Masalah di atas, maka dapat dirumuskan perumusan masalahnya Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan di PT.Tiki di Jakarta ?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Peneliti / Umum

Untuk menambah wawasan , pengetahuan dan keterampilan mengenai komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan

2. Organisasi / Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep dan aplikasi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif demi keberlangsungan perusahaan dimasa depan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya mengenai komitmen organisasi dengan kinerja

4. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan ilmiah dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.