

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting bagi organisasi, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan memerlukan adanya manajemen yang baik, terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menjalankan roda operasional perusahaan sehari-hari sebagai upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain tenaga dan kreativitas karyawan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, komitmen organisasi juga sangat dibutuhkan, sebab dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka mereka akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Komitmen organisasi menyiratkan suatu hubungan antara karyawan dengan perusahaan secara aktif. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dimana karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi bekerja.

Namun pada kenyataannya, bukanlah hal yang mudah untuk menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan. Seperti yang terjadi pada PT. Duta Putra *Land* di Jalan Mega Kuningan Barat Jakarta beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah fasilitas kantor yang tidak lengkap. Setiap karyawan kemungkinan menginginkan untuk memperoleh fasilitas kantor yang lengkap, sehingga dapat memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawan ketika bekerja. Tetapi sayangnya, tidak semua perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang lengkap pada karyawan mereka.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan salah seorang karyawan PT. Duta Putra *Land* di Jalan Mega Kuningan Barat Jakarta, mengatakan bahwa karyawan menginginkan adanya mobil antar jemput, sehingga dapat mengurangi kelelahan sebelum bekerja. Kelelahan ini terjadi disebabkan oleh cukup banyak karyawan yang tinggal di daerah Bekasi, Depok dan Tangerang yang mengendarai kendaraannya sendiri, seperti motor dan dengan tingkat kemacetan Jakarta yang tinggi menyebabkan kelelahan, bahkan sebelum mereka memulai pekerjaannya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah lokasi kerja yang jauh. Lokasi kerja mungkin dapat menjadi penentu komitmen organisasi para karyawannya rendah ataupun tinggi.

Letak lokasi kerja yang dekat dan mudah dijangkau oleh semua karyawan akan membantu akses karyawan menuju tempatnya bekerja. Tetapi pada kenyataannya, lokasi kerja PT. Putra Duta *Land* di Jalan Mega Kuningan Barat Jakarta cukup jauh dari akses rumah karyawan yang pada umumnya bertempat tinggal di Bekasi. Terlebih lagi tidak ada akses angkutan umum yang masuk ke dalam kawasan Jalan Mega Kuningan Barat, karyawan harus menempuh dengan berjalan kaki selama kurang lebih 15 – 20 menit.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan salah seorang karyawan di PT. Putra Duta *Land* di Jalan Mega Kuningan Barat Jakarta, mengatakan bahwa hal lain yang berkaitan dengan lokasi kerja adalah penugasan proyek di berbagai lokasi, karyawan ditugaskan untuk mengawasi ataupun memantau proyek yang sedang dikerjakan di lapangan, akan tetapi lokasi proyek dengan lokasi kerja kantor pusat cukup jauh dan menghabiskan waktu beberapa jam.

Banyak pula karyawan yang menyalah artikan penugasan ini menjadi liburan sesaat karena mereka sedikit lebih bisa bebas mengatur jam kerja mereka. Seusai ditugaskan mengawasi proyek, seharusnya karyawan kembali ke kantor pusat untuk menyerahkan hasil riset lapangan, namun pada kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang memilih langsung pulang ke rumah mereka dan memberikan hasil pekerjaannya esok harinya. Dengan demikian, terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan cukup rendah.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dialami oleh karyawan mengenai pekerjaan ataupun hasil pekerjaannya. Namun masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, seperti halnya yang terjadi pada PT. Putra Duta *Land* di Jalan Mega Kuningan Barat Jakarta.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan pegawai PT. Duta Putra *Land* di Jalan Mega Kuningan Barat Jakarta menguraikan bahwa beban kerja yang bertumpuk yang di emban oleh karyawan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, fasilitas kantor yang tidak lengkap, lokasi kerja dan kepuasan kerja.

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

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Duta Putra *Land* di Jalan Mega Kuningan Barat Jakarta, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor yang tidak lengkap
2. Lokasi kerja yang jauh
3. Rendahnya kepuasan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah komitmen organisasi merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkungannya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Duta Putra *Land* di Jakarta”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Duta Putra *Land* di Jakarta?”.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai bahan masukan dalam menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi perusahaan serta masalah kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan.

2. Organisasi / Perusahaan

- Sebagai masukan dalam menambah pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep dan cara pengeloaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan.
- Perusahaan bisa melihat tingkat komitmen organisasi karyawannya dan bisa menjadi bahan acuan perusahaan menilai kinerja karyawan kedepannya.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan.