

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Salah satu kunci bagi tercapainya kemajuan dan keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk berdaya saing tinggi di pasar global. Perusahaan yang berdaya saing tinggi dianggap siap untuk menghadapi tantangan-tantangan global dan mampu memanfaatkan peluang yang ada. Hal tersebut membuat setiap perusahaan senantiasa memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi di era globalisasi ini. Namun, pemanfaatan teknologi dan informasi tidak akan berdampak besar bagi perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dianggap menjadi salah satu penentu bagi keaktifan dan kemajuan perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut di pangsa global.

Mengelola sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaannya karena tanpa karyawan yang berkomitmen tinggi, maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif, yang selanjutnya mungkin akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang diharapkan. Namun, pada

kenyataannya untuk mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidaklah mudah, bahkan saat ini cukup banyak karyawan yang

memiliki komitmen rendah, seperti yang terjadi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu disiplin kerja. Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki disiplin tinggi. Namun faktanya, saat ini cukup banyak karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Hal ini juga terjadi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui observasi atau pengamatan langsung di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang memperpanjang waktu istirahat mereka. Hal ini terlihat, yaitu pada saat berakhirnya jam istirahat, namun masih terdapat meja karyawan yang kosong. Kemudian, berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta, rendahnya disiplin kerja juga tercermin dari karyawan yang memilih keluar kantor pada jam kerja tanpa kepentingan yang jelas dan memilih pulang kantor di waktu yang lebih cepat dari yang seharusnya dan tidak ada tindakan apapun dari pimpinan mereka. Hal tersebut tentunya mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada karyawan tersebut masih rendah.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah beban kerja. Seringkali beban kerja yang tinggi membuat karyawan

menjadi stres dan tertekan, seperti halnya yang terjadi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta, ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluh kepada rekan kerjanya akan beban kerja yang tinggi, berupa tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu singkat. Peneliti juga melakukan wawancara langsung dengan karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta yang mengatakan bahwa karyawan dituntut untuk dapat bekerja dalam jangka waktu yang singkat dengan beban kerja yang cukup besar, sehingga membuat sebagian dari mereka mengalami stres kerja. Beberapa dari mereka juga diharuskan untuk mengambil jam lembur dan kemudian melanjutkan penyelesaian pekerjaan mereka dirumah hingga larut malam. Beban kerja yang tinggi cenderung membuat karyawan tertekan dan mungkin menyebabkan rendahnya komitmen terhadap organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi tentunya merupakan dorongan agar karyawan dalam suatu perusahaan dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan motivasi yang tinggi, kinerja karyawan dapat lebih meningkat dan dapat mendongkrak roda operasional perusahaan. Namun saat ini, cukup banyak karyawan yang masih memiliki motivasi kerja yang rendah yang mungkin akan berdampak kurang baik

bagi kelangsungan perusahaan, seperti yang terjadi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan oleh peneliti melalui pengamatan langsung, terlihat cukup banyak karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dan terlihat bermalas-malasan sehingga terlihat tidak bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta mengatakan bahwa penghasilan yang diperoleh karyawan tidak sesuai, jika dibandingkan dengan beban kerja yang mereka pikul. Walaupun bukan tujuan utama, tetapi penghasilan merupakan salah satu motivasi kerja yang karyawan inginkan. Mereka berpendapat bahwa dengan penghasilan yang tinggi, mereka lebih merasa dihargai, sehingga dapat lebih bertanggung jawab dengan tugas dan kewajibannya.

Selain itu, rendahnya motivasi kerja di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta juga disebabkan oleh kurangnya pengembangan karir. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta mengatakan bahwa pengembangan karir di perusahaan ini sulit terwujud. Pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan karir sangatlah terbatas. Hal tersebut, mungkin membuat karyawan tidak termotivasi. Sebenarnya, karyawan sangat ingin meningkatkan kemampuan mereka agar karir mereka bisa meningkat. Namun karena keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh perusahaan membuat pendidikan dan

pelatihan yang dapat digunakan sebagai salah satu sarana untuk peningkatan karir menjadi terbatas pula. Hal tersebut membuat mereka tidak termotivasi untuk mencapai karir yang diinginkan dan cenderung melakukan pekerjaan dengan seadanya.

Kemudian, rendahnya motivasi kerja di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, salah satu karyawan juga beranggapan bahwa terkadang motivasi kerja menurun karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja yang kurang mendukung tercermin dari rekan kerja yang kurang kooperatif, sehingga membuat kondisi kerja menjadi tidak nyaman. Salah satu karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta menjelaskan bahwa tidak sedikit dari mereka yang dijauhi karena alasan malas bekerja, padahal pada kenyataannya karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut membuat karyawan tersebut menjadi tidak nyaman dalam bekerja, yang berujung pada rendahnya motivasi kerja.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja.

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

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang rendah
2. Beban kerja yang tinggi
3. Motivasi kerja yang rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasikan di atas, ternyata masalah komitmen organisasi merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi?”.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi, serta pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan

2. Universitas Negeri Jakarta

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

3. Perusahaan

Sebagai masukan yang bermanfaat, terutama bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan komitmen karyawan pada organisasinya.

4. Masyarakat

Memberikan tambahan informasi kepada masyarakat luas agar memahami pentingnya pengetahuan baik akademis, maupun non akademik.