

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia, karena itu sumber daya manusia adalah aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya. Bertumpunya organisasi pada karyawan membuat organisasi perlu untuk menumbuhkan keyakinan dalam diri karyawan masing masing untuk memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan ini akan menimbulkan perasaan keterkaitan dalam diri karyawan yang diharapkan mendorong karyawan agar mau bekerjasama dengan organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal.

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan dari setiap organisasi tersebut dengan kata lain organisasi merupakan sekumpulan orang yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari penjelasan itu terlihat bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dipisahkan dari aktivitas orang - orang yang menjadi anggotanya. Berbagai bidang yang di tangani oleh setiap perusahaan menuntut sumber daya manusianya yang berkualitas dalam bidangnya masing masing sehingga dapat mendapatkan performa yang baik untuk meraih pencapaian yang efektif dan efisien.

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Keterkaitan antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dikenal dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang berdasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atas haknya. Dan karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan atau tidaknya.

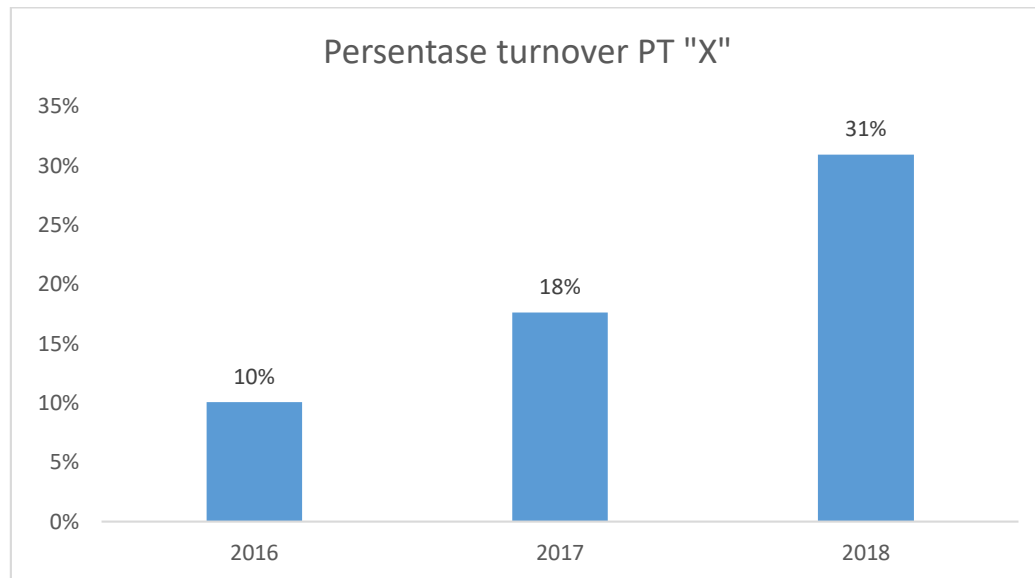
Karyawan bukan semata mata objek dalam pencapaian tujuan, tetapi menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi positif kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan sebaliknya perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga bisa memberikan kepuasan kerja yang optimal.

PT "X" Adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi muatan kapal laut export import. Permasalahan pertama terkait komitmen organisasi, Menurut Salleh *et al.* (2016), komitmen organisasi merupakan elemen penting pertama yang harus dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat

tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Steers *et all.* dalam Purwanto (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Hal tersebut diperjelas Menurut Donald, Lucia, & Victor (2016), komitmen organisasi berkaitan dengan turnover karyawan.

Menurut Mathis *et al.*, (2006) turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat turnover karyawan, khususnya pada perusahaan-perusahaan swasta. Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Komitmen yang rendah pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

Berdasarkan data yang didapatkan dari divisi HR (*Human Resource*) yaitu data turn over karyawan selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Gambar 1.1
Data persentase Turn Over Karyawan
PT “X” Jakarta Periode 2016 – 2018

Dari data tersebut terlihat bahwa tingkat *Turn Over* dalam kurun waktu 2016 - 2018 semakin meningkat. Pada tahun 2016, tingkat Turn Over sebesar 10 %, tahun 2017 naik menjadi 18 %, dan pada tahun 2018 meningkat menjadi 31 %. Dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan karyawan yang keluar dari perusahaan, Hal tersebut sangat berdampak pada komitmen organisasi.

Berdasarkan wawancara singkat yang juga dilakukan peneliti dengan kepala bagian pada awal ditemukan beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi seperti bermalasan malasan saat bekerja, adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, fasilitas yang kurang memadai dan hubungan antar karyawan yang kurang baik.

Peneliti menyebarkan kuisioner kepada 30 orang karyawan sebagai responden pra riset. Berikut data dari hasil kuisioner pra riset:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset Variabel yang diduga mempengaruhi
Komitmen Organisasi di PT X Jakarta

No	Keterangan	Presentase	
		Ya	Tidak
1	Kepuasan Kerja	87%	13%
2	Lingkungan Kerja	83%	17%
3	Komunikasi	73%	27%
4	Kepemimpinan	70%	30%
5	Disiplin Kerja	67%	33%
6	Motivasi Kerja	63%	37%
7	Beban Kerja	53%	47%
8	Budaya Organisasi	50%	50%
9	Kompensasi	47%	53%
10	Promosi	33%	67%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Pra Penelitian dilakukan dengan mewawancarai 30 responden karyawan PT.“X”. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut ditemukan adanya indikasi yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja dengan presentase jawaban ya sebesar 87% dan presentase jawaban tidak sebesar 13%. Responden berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah diakibatkan ketidak sesuaian ranah pekerjaan dengan latar belakang kemampuan karyawan. Selain itu kesempatan promosi hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki kedekatan dengan atasan. Menurut Gunlu *et al* (2010) Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang memiliki komitmen organisasi karena

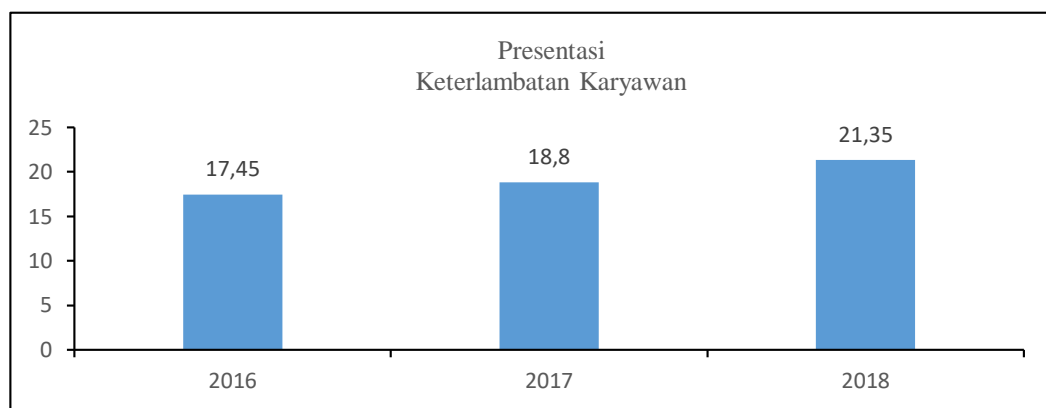
kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik itu bersifat negative maupun positif.

Faktor selanjutnya dari hasil wawancara yang telah dilakukan, faktor lingkungan kerja yang tidak memadai membuat para karyawan yang bekerja tidak nyaman. Jawaban yang diberikan salah seorang karyawan menunjukkan bahwa *layout* dan penerangan yang kurang membuat karyawan menjadi malas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disampaikan oleh beberapa karyawan yang mengeluhkan posisi tata letak yang berhimpitan mengurangi ruang gerak sesama karyawan. Selain masalah penerangan, suhu ruangan yang cenderung panas juga dikeluhkan beberapa karyawan. Kebersihan pendingin ruangan yang kurang membuat ruang kerja kurang dingin dan bisa dibilang kurang nyaman sehingga membuat semangat kerja kurang maksimal. Selain itu lingkungan ruang kerja yang redup dan lembab tidak memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga pekerjaan sering ditunda. Menurut Sofyan (2013) Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya masalah kedua adalah karyawan yang terlambat. Masalah keterlambatan jam kerja juga demikian karena masalah tersebut menyangkut kedisiplinan kerja (Prasetyo, 2005). Keterlambatan berarti masalahnya tidak bekerja secara penuh. Hal ini akan menyulitkan perusahaan-perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Datang kerja tidak pada waktunya akan mengakibatkan jadwal kerja terpaksa tertunda dan waktu untuk produksi berkurang. Jika masalah keterlambatan jam kerja tidak diselesaikan secara cepat oleh manajemen personalia

maka produksi sulit dicapai. Bila suatu perusahaan tingkat absensi dan keterlambatan jam kerja tinggi maka prestasi kerja karyawannya kemungkinan rendah karena perusahaan tidak dapat memproduksi secara maksimal.

Berdasarkan data yang didapatkan dari divisi HR (*Human Resource*) yaitu data keterlambatan karyawan selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Gambar 1.2
Data Keterlambatan Karyawan
PT "X" Jakarta Periode 2016 – 2018

Dari data tersebut terlihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai dalam kurun waktu 2016 - 2018 semakin meningkat. Pada tahun 2016, tingkat keterlambatan sebesar 17,45%, tahun 2017 naik menjadi 18,80%, dan pada tahun 2018 meningkat menjadi 21,35%. Dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kesadaran yang rendah untuk menaati peraturan yang ada dalam perusahaan dan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut sangat berdampak pada komitmen, dimana perusahaan telah menetapkan peraturan jam kerja yang harus dijalankan oleh karyawan.

Berdasarkan informasi yang telah diuraikan diatas serta hasil pra riset yang merupakan aspek yang memiliki pengaruh terhadap faktor-faktor penyebab menurunnya komitmen organisasi karyawan PT “X”, hal ini sesuai dengan pendapat Errica dan Innocentius (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Serpian *et al* (2016) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *OCB*. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada PT”X” Jakarta.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen organisasi pada karyawan PT ”X”?
2. Apakah Lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan PT ”X”?
3. Apakah Lingkungan kerja bagi karyawan berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan kerja karyawan PT ”X” ?
4. Apakah Kepuasan kerja bagi karyawan berpengaruh terhadap tingkat Komitmen organisai kerja karyawan PT ”X” ?
5. Apakah Kepuasan kerja memediasi Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi karyawan PT “X”?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dipaparkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi pada karyawan PT"X" ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan PT"X"?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja bagi karyawan berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan kerja karyawan PT"X" ?
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja bagi karyawan berpengaruh terhadap tingkat Komitmen organisasi kerja karyawan PT"X" ?
5. Untuk mengetahui Kepuasan kerja memediasi Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi karyawan PT "X"?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai penambahan dan pengembangan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi pemecahan masalah komitmen organisasi untuk berbagai pihak khususnya PT"X".

3. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang sama dengan penelitian ini.