

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini manajemen dibidang sumber daya manusia juga mengalami kemajuan pesat. Karena itulah perlu diadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap sumber daya yang ada, khususnya tenaga kerja manusia untuk masa sekarang maupun yang akan datang. Semua usaha yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah ingin memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk memperoleh kebahagiaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah menjaga asset berharga yang dimilikinya agar mereka tidak beralih kerja diperusahaan lain yang dinilai lebih bisa memberikan keuntungan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, unsur karyawan tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa peran aktif dari karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan terwujud. Karyawan sebagai pusat keberhasilan organisasi jika segala potensinya dikembangkan dengan baik, tetapi sebaliknya jika potensi karyawan tidak dikembangkan dengan baik maka dapat menjadi pusat permasalahan bagi perusahaan.

Hal yang perlu diperhatikan mengenai karyawan adalah apakah karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan, yang mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dari tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja, baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara suka rela untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan manager HRD PT. Guna Cahaya Synergie merupakan perusahaan mandiri berdiri sejak tahun 2006 yang bergerak dibidang *service, repair, dan maintenance* mesin ATM, distributor jaringan telekomunikasi dan *office equipment service*. Selain itu PT. Guna Synergie juga mulai bergerak dibidang arsitektur dan mekanikal eletrika konsultan. PT Guna Cahaya Synergie memiliki produk unggulan sebagai penyedia jasa perbaikan dan penanganan ATM untuk beberapa bank yang ada di Jabodetabek. PT Guna Cahaya Synergie juga merupakan mitra PT Telkom dalam perbaikan dan pemasangan kabel jaringan telekomunikasi. Dari

hasil wawancara yang telah dilakukan pada PT Guna Cahaya Synergie terdapat permasalahan tentang komitmen organisasi.

Tabel I.1
Jumlah Karyawan GCS

Tahun	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan	Persentase
2014	5	115	4,34%
2015	4	113	3,53%
2016	6	114	5,26%

Sumber data: PT Guna Cahaya Synergie

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Guna Cahaya dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 tidak mengalami perubahan yang besar, tetapi arus keluar masuk karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 5,26%. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat masalah mengenai komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Guna Cahaya Synergie dilihat dari turnover yang cukup tinggi.

Selain tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi, penyebab rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dukur dari tingkat kehadiran karyawan untuk bekerja. Dari tabel I.3 dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan dari rentang bulan januari – mei sebesar 17.34%. Hal ini menunjukkan terdapat masalah penurunan komitmen organisasi dilihat

dari tingkat kehadiran karyawan. Penyebab ketidakhadiran karyawan beragam tetapi pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan yang sering tidak masuk kerja perlu dipertanyakan komitmennya terhadap perusahaan karena akan mengganggu kinerja perusahaan.

komitmen organisasi karyawan pada perusahaan merupakan hal yang sulit dilihat karena komitmen berasal dari dalam diri setiap karyawan yang berbeda antar karyawan. komitmen organisasi karyawan dapat dirasakan dari sikap dan perilaku yang dikeluarkan di perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi menimbulkan kondisi yang positif sehingga dapat menguntungkan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Guna Cahaya Synergie antara lain turnover karyawan, pengalaman kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Guna Cahaya Synergie adalah tingkat *turnover* karyawan yang dapat dilihat pada tabel I.1. *turnover* karyawan merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan mengindikasikan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan yang rendah.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada PT. Guna Cahaya Synergie disebabkan tidak adanya jenjang karir yang pasti bagi karyawan. wawancara yang dilakukan HRD manajer menjelaskan bahwa rata-rata karyawan yang

keluar merupakan karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun lebih dan tidak mendapatkan promosi jabatan. Alasan ini yang menyebabkan karyawan ingin keluar. Walaupun jumlah karyawan yang keluar digantikan dengan karyawan yang masuk tetapi perputaran karyawan tersebut dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Tabel I.2
Rekapitulasi Masa kerja karyawan GCS

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
≤ 1 tahun	7	5.26%
2 – 5 tahun	76	66.6%
6 – 10 tahun	31	28.1%
Jumlah	114	100%

Sumber Data: PT Guna Cahaya Synergie

Berdasarkan tabel I.1 masa kerja 114 karyawan PT Guna Cahaya Synergie kurang dari 1 tahun sebanyak 6 karyawan dengan persentase 5.26%, terbesar berada pada kisaran 2 – 5 tahun masa kerja sebanyak 76 karyawan dengan persentase 66.6%, dan ada kisaran 6 – 10 tahun sebanyak 32 karyawan dengan persentase 28.1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki masa kerja yang masih sedikit sehingga tingkat pengetahuan dan keterampilan mengenai

bidang kerja yang dikerjakan masih rendah. Hal ini berdampak pada rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

Komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang pasti dialami oleh karyawan dan seringkali diasosiasikan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan. Penyebab stres kerja yang dialami pegawai adalah beban pekerjaan yang berlebihan sehingga dampak dari stres kerja tersebut adalah banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikannya dengan tepat waktu. Stres kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran, semakin tinggi tingkat stres maka semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan. Pada akhirnya stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi.

Tabel I.3
Data Kehadiran Karyawan GCS

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Tidak Hadir %
		Cuti	Ijin	Sakit	Jumlah	
Januari	113	7	3	5	15	13.3 %
Februari	113	6	5	15	26	23%
Maret	113	3	6	10	19	16.8 %
April	113	5	6	9	20	17.8 %
Mei	114	7	7	4	18	15.8 %
Jumlah		28	27	43	98	

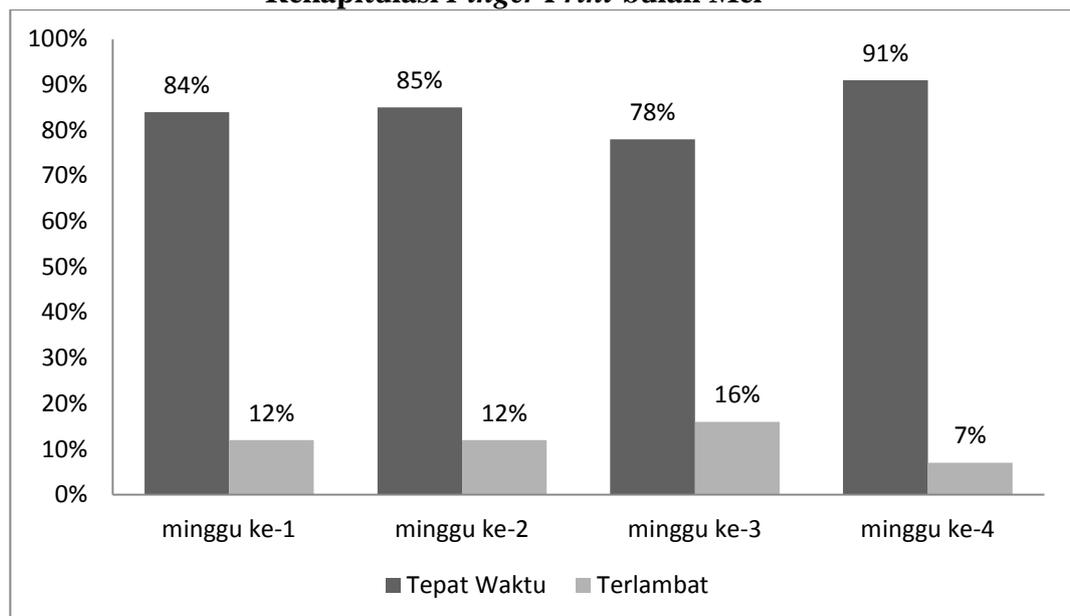
Sumber Data: PT Guna Cahaya Synergie

Berdasarkan tabel I.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran tergolong tinggi. Tingkat ketidakhadiran terbesar terjadi pada bulan Februari dengan persentase ketidakhadiran sebesar 23%. Berdasarkan hasil wawancara ketidakhadiran paling banyak disebabkan karena alasan sakit. Hal ini terjadi akibat stres kerja yang dialami karyawan PT Guna Cahaya Synergie. Stres kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang banyak. Karyawan

dituntut untuk mengerjakan tugas dan proyek yang ada mengingat beragamnya bidang layanan jasa dan produk pada PT Guna Cahaya Synergie. Stres kerja yang tinggi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang rendah sehingga kualitas kerja karyawan menurun.

Selanjutnya komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan semangat yang dikeluarkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas. Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar dapat bekerja dengan giat. dampaknya motivasi kerja mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Table I.4
Rekapitulasi *Finger Print* bulan Mei



Sumber Data: PT Guna Cahaya Synergie

Berdasarkan data tabel I.4 jumlah karyawan yang masuk kantor pada minggu pertama sebesar 84% datang tepat waktu, 12% datang terlambat. Di minggu kedua karyawan yang masuk tepat waktu sebesar 85% dan datang terlambat sebesar 12%. Pada minggu ke tiga karyawan yang masuk tepat waktu sebesar 78% dan yang terlambat sebesar 16%. Minggu keempat mengalami kenaikan karyawan yang masuk tepat waktu sebesar 91% dan terlambat sebesar 7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan menurun dilihat dari seringnya karyawan yang datang terlambat. Hal ini mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi pasti akan giat dan rajin dalam bekerja sehingga komitmen yang dimiliki karyawan sangat baik.

Kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung untuk memilih untuk tetap tinggal di perusahaan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri.

Namun pada kenyataannya karyawan PT Guna Cahaya Synergie memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal ini bisa dilihat dari tabel I.1. pada tahun 2016 ada beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mengembangkan karir lebih di perusahaan lain akibat tidak adanya jenjang

karir yang jelas pada perusahaan. Alasan tersebut mengindikasikan kepuasan kerja yang rendah. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Guna Cahaya Synergie mengatakan adanya sistem kompensasi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Karyawan yang tidak berhasil menyelesaikan proyek atau pekerjaan yang telah diberikan akan dilakukan pemotongan kompensasi seperti biaya transportasi, uang makan, bonus sesuai dengan kesepakatan kerja. Hal ini merupakan kerugian bagi karyawan yang gagal dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil yang maksimal sehingga beban kerja yang ada dapat meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dampak kepuasan kerja yang menurun mengakibatkan komitmen karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mencoba mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Guna Cahaya Synergie”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Tingginya *turnover* karyawan
2. Pengalaman kerja yang kurang
3. Beban kerja tinggi pada karyawan

4. Rendahnya motivasi kerja karyawan
5. Rendahnya Kepuasan kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir, menambah pengalaman dan pengetahuan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta, menambah koleksi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan perputaran Fakultas Ekonomi, serta diharapkan menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti pada bidang yang sama.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk mencegah terjadinya rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
4. Bagi masyarakat, sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan hubungan dengan komitmen organisasi.