BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa adanya didukung oleh sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama dalam suatu organisasi. Keberhasilan dari sebuah perusahaan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan atau pegawai yang memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tersebut oleh Robbins dan Judge (2014:375). Komitmen organisasi menjadi suatu hal yang peting dalam sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasi adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasi dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan.

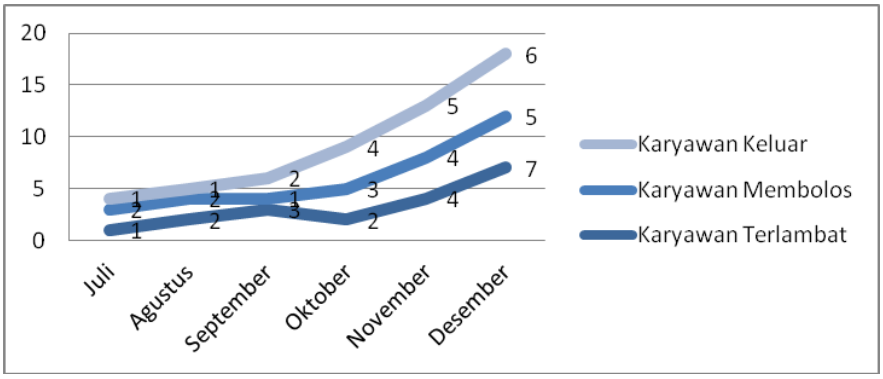
Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Robbins (2013:156) menyatakan hal yang pertama semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meniggalkan organisasi. Luthas (2011) menyatakan di dalam organisasi atau perusahaan menginginkan

agar seluruh karyawan atau pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka adapun berbagai manfaat komitmen organisasi yaitu, yang pertama untuk menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi, kedua mengurangi atau meringankan supervise karyawan/pegawai dan ketiga meningkatkan efektifitas organisasi.

CV. Rizky Mandiri yang berlokasi di Jl. Rawasari Selatan No. E6, Jl. Rawasari Timur Raya No. 1A, dan Jl. Percetakan Negara Raya No. 40. CV. Rizky Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa fotocopy dan percetakan. CV. Rizky Mandiri didirikan pada tahun 2000 dengan nama Rizky Mandiri, dimana usaha yang berjalan masih dalam betuk kekeluargaan. Usahanya meliputi berbagai jasa fotocopy (hitam putih, warna, computer, print, print digital, dll), jasa cetak (buku, spanduk, kop surat, kartu nama, dll), kegiatan pengadaan, rental, penyediaan Alat Tulis Kantor (ATK). Visi CV. Rizky Mandiri adalah menjadi salah satu yang terbaik dalam pelayanan pelanggan dalam bidang percetakan, jasa penyelenggara acara maupun penyediaan Alat Tulis Kantor (ATK) serta penggandaan Foto Copy, penjilidan, dll, memberikan solusi setiap kebutuhan bidang percetakan serta menjadi mitra bisnis yang terbaik dengan menunjang tinggi profesioalisme dalam setiap karya, pelayanan, dan kerja sama yang dijalankan. Misi CV. Rizky Mandiri adalah menyediakan layanan first class di bidang percetakan, penyelenggaraan acara, foto copy, penjilidan dan Alat Tulis Kantor (ATK) bagi perorangan dan corporate, kami yakin kepuasan pelanggan tidak hanya dari produk dan jasa yang kami hasilkan tetapi juga hubungan baik antara kami dengan para pelanggan, dan berbekal kepercayaan yang tinggi serta mempunyai tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan data yang ada dilapangan menunjukkan ada fenomena menarik yang terjadi di CV. Rizky Mandiri bahwa adanya indikasi yang membuat menurunnya atau berkurangnya komitmen organisasi yang dilihat pada bulan Juli sampai dengan Desember tahun 2018. Indikasi menurun atau berkurangnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya mulai suka terlambat masuk kerja, membolos dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri atau keluar dari perusahaan. Terlihat dari grafik berikut :

Gambar 1.1. Grafik Tingkat Komitmen Organisasi bulan Juli-Desember 2018



Sumber : CV. Rizky Mandiri

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa menurunnya tingkat komitmen organisasi karyawan dengan total jumlah tertinggi karyawan terlambat, karyawan membolos dan karyawan keluar yaitu pada bulan Desember sebanyak total 18 orang, dan total jumlah terendah karyawan terlambat, karyawan membolos dan karyawan keluar yaitu pada bulan Juli sebanyak total 4 orang. Berdasarkan dimensi komitmen organisasi oleh Allen dan Mayer (2012:259) data tersebut menunjukkan ketidaksesuaian dengan dimensi komitmen yang berkelanjutan karena apabila karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan, karyawan akan mempertimbangkan segala kerugian yang akan karyawan terima apabila meninggalkan perusahaan (pensiun, status, gaji, dan lain sebagainya).

Masalah komitmen organisasi bukanlah timbul begitu saja atau timbul yang secara sembarangan. Priansa (2014:294-297) menyatakan reaksi negative yang muncul terjadinya komitmen organisasi yaitu dengan ketidakpuasan karyawan antara lain, karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi agresif yang begitu destruktif, hasil kerja yang membuat menurun, angka turnover yang tinggi atau naik, dan lain-lain. Dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan tidak hanya mengandalkan faktor personal. David (2012:163) menyatakan bahwa dengan memberikan kompensasi dengan baik, adanya dengan usia kerja, tetapi juga memperhatikan faktor lainnya yaitu faktor pekerjaan, struktur organisasi, dan pengalaman kerja karyawan untuk dijadikan landasan sebagai peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Sikap karyawan yang sering berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain mengindikasikan bahwa karyawan tidak memiliki rasa kepuasan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kaswan (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hartatik (2014:226-228) menyatakan kepuasan kerja karyawan dapat diciptakan melalui pemberian motivasi, penciptaan iklim organisasi yang menyenangkan, kompensasi yang sesuai, beban kerja yang sesuai dan menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, serta kesempatan promosi yang baik. Jika hal-hal tersebut terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya, sehigga karyawan tidak akan memutuskan untuk mengundurkan diri dan pindah ke perusahaan lain. Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya.

Selain faktor kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah motivasi. Menurut Pamela dan Oloko (2015) Motivasi merupakan dorongan secara psikologis yang dapat menentukan arah dari perilaku seseorang di dalam organisasi guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi dibutuhkan di dalam organisasi untuk berbuat lebih baik dari orang lain yang mendorong individu menyelesaikan tugas lebih sukses, dan mencapai prestasi yang tinggi. Sutrisno (2012:109) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga dibutuhkan motivasi yang tinggi agar komitmen organisasi semakin meningkat. Namun, berdasarkan informasi karyawan CV. Rizky Mandiri tingkat motivasi karyawan masih sangat rendah. Herzbergh (2012:32) menyatakan bahwa tingkat motivasi yang rendah akan menimbulkan masalah dengan karyawan yang mengeluh akan gaji dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, serta fasilitas kerja yang kurang memadai dan berakibat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu rasa aman dalam bekerja juga sangatlah kurang, dan

hubungan antar sesama karyawan yang tidak harmonis juga mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Penurunan atau berkurangnya komitmen karyawan disebabkan juga oleh kurangnya penghargaan prestasi kerja dari atasan terhadap bawahannya, dan kurangnya promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan.

Dan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah pengembangan karir. Bernardin dan Russel (2013) menyatakan bahwa alasan seseorang dengan kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*), dan keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang atau karyawan tersebut untuk bisa terus lebih maju dan dapat meningkatkan kemampuan pribadinya sehingga tercapainya tujuan. Beberapa karyawan mengharapkan adanya kepercayaan organisasi terhadap dirinya untuk melakukan pekerjaan yang belum pernah mereka lakukan di dalam organisasi sebagai bentuk pengembangan yang akan berguna bagi kemajuan atau peningkatan karirnya. Menurut Sunyoto (2012:164) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status dan peningkatan kemampuan kerja individu di dalam organisasi dalam rangka pencapaian tujuan pribadi yang dapat menjadi alasan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut Marwansyah (2012:24) Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis pada masa mendatang. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya pada masa depan bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam hal pengembangan karir karyawan CV. Rizky Mandiri merasa sulit untuk mendapatkan promosi jabatan, alasannya pada posisi tersebut masih ada karyawan lain, meskipun kemampuan karyawan tersebut sama. Selain itu beberapa karyawan merasa kurangnya peranan departemen personalia dalam pengembangan karir mereka menganggap bahwa pengembangan karir tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja melainkan adanya dukungan dari organisasi yang dalam hal ini berkaitan dengan departemen personalia. Menurut Cascio dalam Marwansyah (2012:207) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu alasan karyawan tetap bertahan pada perusahaan, apabila pengembangan karir yang diharapkan terasa sulit untuk didapatkan atau di capai

maka karyawan akan memilih untuk meninggalkan organisasi dan memilih organisasi lain dengan melihat kesempatan karir yang lebih besar. Hal ini berdampak pada rendahnya komitmen organisasi.

Ada beberapa penelitian terdahulu oleh Tania dan Sutanto (2014) menujukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, Suma dan Lesha (2014) menunjukkan dan mengemukakan bahwa terdapat pengaruh korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, semakin besar kepuasan kerja maka akan semakin besar komitmen mereka untuk organisasi tersebut. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Armawati (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi sebagai pengendali seluruh aktivitas organisasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, motivasi kerja karyawannya dan memberi kesempatan untuk karyawan dalam pengembangan karirnya. Ketiga hal tersebut harus akan lebih dipertimbangkan dengan mengambil cara-cara tertentu supaya kepuasan kerja, pemberian motivasi dan kesempatan berkarir pada organisasi atau karyawan akan lebih merasa termotivasi dan memiliki semangat kerja yang lebih baik sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi maupun komitmen organisasinya. Dalam hal ini kepuasan kerja di setiap perusahaan pasti memiliki perbedaan, motivasi orang untuk datang bekerja pun juga ikut berbeda, hingga pengembangan karir yang dirasakan oleh setiap karyawan juga pasti berbeda, serta komitmen organisasi karyawan tersebut kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Rizky Mandiri”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan di teliti oleh penulis adalah:

1. Sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Rizky Mandiri?
2. Sejauh mana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada CV. Rizky Mandiri?
3. Sejauh mana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada CV. Rizky Mandiri?
4. Sejauh mana pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada CV. Rizky Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Rizky Mandiri.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada CV. Rizky Mandiri.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada CV. Rizky Mandiri.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada CV. Rizky Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

   Penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor apa saja yang menjadi pengaruh komitmen organisasi karyawan jika melaksanakan kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karir dalam bekerja secara benar.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan agar dapat lebih menitikberatkan pada peran kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karir sehingga mencapai hasil komitmen organisasi yang memuaskan pada saat bekerja.

3. Bagi Pengembangan Disiplin Ilmu

   Memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, motivasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi dan mengimplementasikan hasil penelitian.