

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Di dalam komitmen terkandung keyakinan dan pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen daridasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, maka beberapa organisasi berani untuk memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Kuntjoro, 2012:82). Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik (Pambudi, 2015:3).

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi human resource management yaitu bahwasanya kebijakan HRM (Human Resource Management) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerjayang dinyatakan oleh Guest (dalam Armstrong, 2012:90). Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di

perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (Luthans, 2012:112). Selain itu dalam komitmen organisasi, budaya organisasi kini juga menjadi pembicaraan di mana-mana baik di dalam kalangan para pakar maupun di kalangan para pembisnis dan para eksekutif dikarenakan budaya organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, dan lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. (Wardana, 2013:5).

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus memahami budaya organisasi pada konsep yang paling dasar yaitu pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya serta pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. Dalam pencapaian kerja yang baik motivasi kerja juga merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai.

Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 2012 : 198) bahwa Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

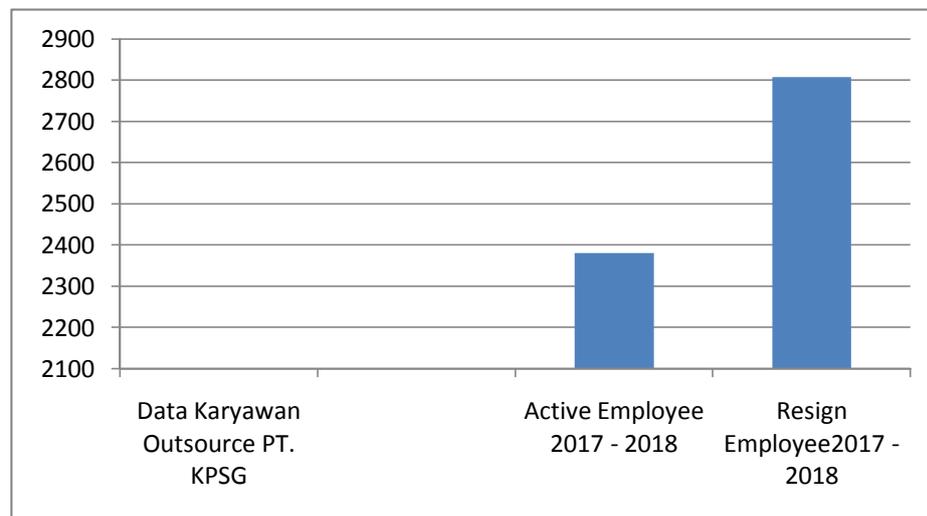
Motivasi kerja yang rendah juga kurang baik dan akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga juga akan ikut tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang penting dan harus dimiliki masing-masing pegawai. Di dalam budaya

organisasi dan motivasi kerja terdapat pengaruh lainnya yaitu kepuasan kerja yang merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Dan jika seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2012: 139)

Ruang lingkup di dalam manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi jalannya suatu organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang atau tidak senang dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Penelitian dari Tiffin (2005:2) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap setiap individu terhadap pekerjaannya sendiri, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka akan tercerminnya sikap kerja yang positif dan sebaliknya jika seseorang merasa adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan sikap kerja yang negative karena sikap positif dan negatif seseorang mengikuti berdasarkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

PT. Karyaputra Suryagemilang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *outsourcing* dengan menyediakan jasa penyedia kerja untuk posisi administrasi, telemarketing, call center, sales, marketing, sekretaris, resepsionis dan lainnya. PT. Karyaputra Suryagemilang selaku penyedia tenaga kerja *outsourcing* yang menyalurkan kandidat kepada klien untuk dapat bekerja di perusahaan klien mulai dari perekrutan, penggajian, sampai karyawan tersebut resign merupakan tanggung jawab PT. Karyaputra Suryagemilang. Dalam perusahaan *outsourcing* seringkali terjadinya keluar dan masuk karyawan sehingga penulis ingin mengetahui apakah di dalam Internal PT. Karyaputra Suryagemilang budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi merupakan penyebab dari keluar dan masuk karyawan tersebut. Salah satu contoh data tenaga kerja yang sering keluar dan masuk adalah klien dari PT. Karyaputra Suryagemilang yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk yang di uraikan dalam gambar grafik berikut:

Gambar 1.1. Turnover Karyawan PT. Karyaputra Suryagemilang di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk



Sumber : data olahan (internal) (2018)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa penyebab penyebab dari keluar dan masuk karyawan dengan alasan dikarenakan karyawan tidak kuat dalam bekerja jika shifting, kompensasi yang diterima tidak sesuai, overload terhadap pekerjaan yang telah diberikan, tidak mendapatkan motivasi dalam bekerja, serta pola pikir dan lingkungan yang tidak sesuai. Dari data yang telah disajikan pada tahun 2017-2018 untuk karyawan yang masih bertahan sampai dengan 2018 adalah sebanyak 2381 dan total karyawan yang sudah resign sebanyak 2808.

Dalam hal ini budaya organisasi di setiap perusahaan pasti memiliki perbedaan, motivasi orang untuk datang bekerja pun juga ikut berbeda, hingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan juga pasti berbeda, serta komitmen organisasi karyawan tersebut kepada perusahaan. Maka dari itu penulis tertarik ingin mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi secara positif terhadap komitmen organisasi.

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT Karyaputra Suryagemilang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT Karyaputra Suryagemilang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PT Karyaputra Suryagemilang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Karyaputra Suryagemilang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT Karyaputra Suryagemilang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT Karyaputra Suryagemilang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Karyaputra Suryagemilang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Karyaputra Suryagemilang.

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 budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam bekerja secara benar.

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi Penulis

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