

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa adanya didukung oleh sumber daya manusia yang baik suatu organisasi dapat mendapatkan sebuah masalah dalam pencapaian tujuan di dalam organisasi yang sedang dijalankan, untuk mengurangi masalah tersebut sepatutnya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan sebagai aset untuk perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama dalam suatu organisasi dan sebuah keberhasilan bagi perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang baik.

Komitmen organisasi menurut Abdallah (2017) yaitu perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja atau organisasi yang sedang dijalankan dimana dia menjadi anggotanya, keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Abdallah (2017) membagi komitmen organisasi menjadi tiga bagian karakteristik yaitu (1) keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar atas organisasinya (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kepuasan kerja menurut Affandi (2016) yaitu ukuran dari jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

Motivasi menurut Kasmir (2016) merupakan sebuah individu pasti mempunyai motivasi di dalam dirinya guna untuk memberikan arah agar tercapainya sebuah tujuan atau harapan yang ada dalam dirinya, motivasi bersifat positif dikarenakan dapat membuat individu atau masyarakat melakukan hal yang sebelumnya tidak ingin dilakukan dan karena terbentuknya sebuah motivasi atau sebuah dorongan maka sebuah individu mau mencoba melakukan yang sebelumnya belum ada di pikirannya.

Pengembangan Karir Menurut Makmur dan Thahier (2019) yaitu suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana serta kepercayaan dengan penuh pertimbangan dari berbagai aspek yang menguntungkan organisasi ataupun individu dalam rangka menduduki jabatan dan dilaksanakana dengan rasa tanggung jawab serta tidak ada yang dirugikan.

Nuscaco perkasa adalah perusahaan swasta terintegrasi dengan kemampuan produksi bagian non-original peralatan manufaktur, perbaikan, dan pemeliharaan untuk industri pembangkit listrik. Didirikan pada tahun 1982, nuscaco telah membangun reputasi sebagai salah satu perusahaan teknik dan manufaktur komponen yang andal dan terkemuka diindonesia dengan rekam jejak yang sangat baik untuk proyek industri pembangkit listrik. Kombinasi teknik yang kuat dan manajemen proyek mengetahui bagaimana komponen kunci bagi nuscaco untuk berhasil mengirimkan proyek ke industri pembangkit listrik.

Visi PT. Nuscaco Perkasa adalah menjadi perusahaan kelas dunia dan pemimpin pasar dalam produksi suku cadang *Non-OEM*, Perbaikan, dan Pemeliharaan dalam Industri Pembangkit Listrik.

Misi PT. Nuscaco Perkasa adalah untuk memberikan layanan profesional di bagian produksi, perbaikan dan pemeliharaan *Non-OEM* di Industri Pembangkit Listrik dengan memberikan nilai tambah positif kepada pelanggan sambil memenuhi standar kualitas & keselamatan yang dapat diterima secara internasional.

Saat ini PT. Nuscaco Perkasa sedang melakukan perbaikan sumber daya manusia yang dimana terdapat fenomena yang menarik bahwa adanya indikasi

yang membuat menurunnya atau berkurangnya sebuah komitmen organisasi di dalam PT. Nuscaco Perkasa, salah satu penyebab yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, seperti perbuatan karyawan yang sering berpindah kerja atau tidak menetap dari satu perusahaan ke perusahaan lain menandakan bahwa karyawan tidak memiliki rasa kepuasan dalam dirinya terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi, yang dimana motivasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, motivasi tersebut dapat diberikan kepada karyawan guna untuk memberikan semangat atau sebuah dorongan agar karyawan bisa memaksimalkan kerja dan dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja.

Pelatihan kerja sangat diperlukan pada karyawan baru guna untuk mengembangkan diri karyawan agar tercapainya sebuah tujuan yaitu Komitmen organisasi, organisasi dapat memanfaatkan keterampilan yang dimiliki karyawan dan manager juga dapat mengetahui keterampilan serta kompetensi yang dimiliki karyawan. Maka dengan ini manager dapat menempatkan karyawan baru pada pekerjaan yang dimana karyawan dapat menghasilkan output yang lebih maksimal, begitupun karyawan dapat bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya sehingga karyawan lebih produktif.

Penurunan komitmen organisasi dapat mempengaruhi ketidakberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan atau kemajuan sebuah institusi maka komitmen sangatlah penting bagi karyawan untuk dapat ikut membantu mencapai tujuan dalam organisasi, penurunan komitmen organisasi dapat terjadi jika pimpinan atau pemimpin tidak bisa memberikan kepuasan kerja yang baik dan sesuai dan tidak memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan serta tidak memberikan pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan maka yang dapat terjadi dalam organisasi adalah sebuah masalah atau ketidakberhasilan. Oleh karena itu komitmen organisasi sangat dibutuhkan kepada seluruh karyawan atau calon karyawan untuk menetapkan dirinya atau menyesuaikan dirinya pada PT. Nuscaco Perkasa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan dalam pembahasan di atas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Nuscaco Perkasa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Nuscaco Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT. Nuscaco Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian pada umumnya memiliki tujuan untuk menambah wawasan pemikiran terhadap objek yang dikaji, maka dari itu tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Nuscaco Perkasa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Nuscaco Perkasa.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT. Nuscaco Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat pada saat penelitian berlangsung yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Penelitian Dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor atau masalah 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 pembelajaran untuk memperbaiki kinerja perusahaan agar dapat lebih memfokuskan pada peran kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karir sehingga mencapai hasil komitmen organisasi yang memuaskan pada saat bekerja.

3. Bagi Penulis

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