

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerja. Didalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam satu organisasi. Tanpa peranan manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan organisasi tidak akan berjalan. Dessler (2006:6) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk meperkerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka.

Sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna menunjang gerak lajunya pembangunan nasional. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk bisa mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan serta penurunan kinerja perusahaan. Untuk mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Apalagi saat ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya.

Hal ini merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasi karena setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Komitmen tidak ada dengan sendirinya, komitmen terbentuk melalui proses panjang kehidupan. Dimulai dari keluarga, kemudian dilanjutkan pada pendidikan, kemudian diperkuat dengan praktek dan pengalaman, kemudian ditempa dengan beban, masalah dan tanggung jawab, kemudian pada akhirnya sedikit dari kita yang memiliki karakter komitmen (Wahyudi & Salam, 2020).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sehingga tercipta komitmen organisasional karyawan yang kuat. Allen dan Meyer (1997) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Karakteristik organisasi mencakup struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Hal yang dapat memberikan pengaruh dalam komitmen adalah terpenuhinya keinginan atau kepuasan karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang positif yang berkaitan dengan suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik seseorang (Suprabowo & Muktar, 2022). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, dan juga berlaku sebaliknya. Kepuasan karyawan yang diharapkan karyawan antara lain peluang promosi yang adil, penghasilan yang baik, sahabat serta pimpinan yang menyenangkan dan kenyamanan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi selain kepuasan kerja, salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik dari karyawan merupakan penyebab komitmen organisasi yang tinggi tetap ada (Siwi et al., 2020). Proses terjadinya komitmen tentu saja membutuhkan waktu yang lama sehingga pemberian dorongan berupa motivasi dari pimpinan kepada anggota yang dilakukan secara terus menerus akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tatalogam Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur yang berfokus kepada genteng metal dan baja ringan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1994, yang telah mendapat pengakuan dari konsumen dari industri Indonesia sehingga mendapat ISO9001 – 2015 yang merupakan sertifikasi *Quality Management System* sejak tahun 2003. Budaya kerja yang diterapkan oleh PT Tatalogam Lestari merupakan SIGAP, yaitu Setia, *Integrity*, *Gratitude*, Anggapan positif dan Profesional. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Meranti III PT10, Sukaresmi, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530.

Berdasarkan survei data yang telah dilakukan terdapat permasalahan tingginya tingkat turnover karyawan pada PT Tatalogam Lestari Bekasi. Hal tersebut dapat dilihat dari data turnover karyawan tahun 2020 - 2021 sebagai berikut:

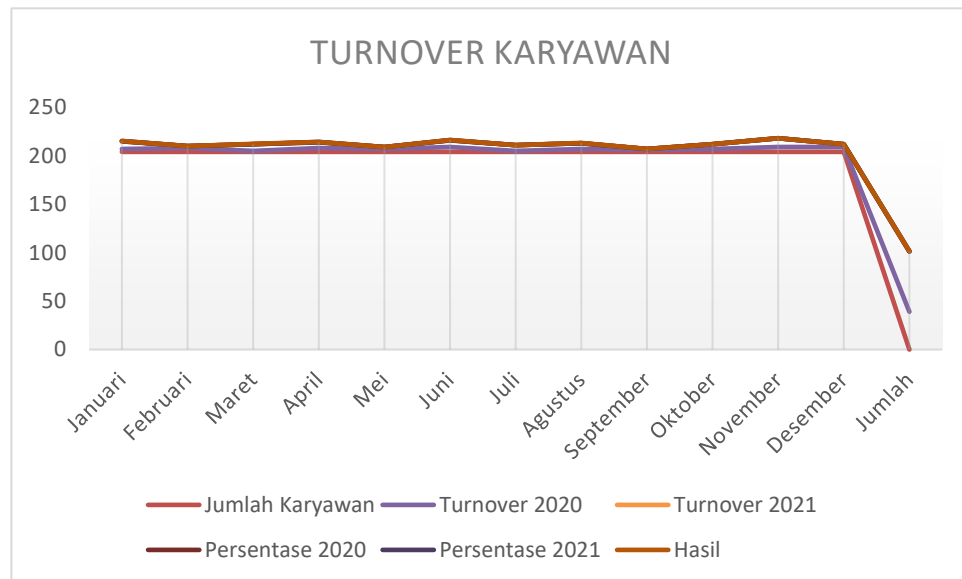
Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT Tatalogam Lestari Periode Tahun 2020-2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Turnover		Persentase		Peningkatan/ Penurunan (-)
		2020	2021	2020	2021	
Januari	204	3	8	1,47%	3,92%	2,45%
Februari	204	4	2	1,96%	0,98%	-0,98%
Maret	204	1	7	0,49%	3,43%	2,94%
April	204	4	6	1,96%	2,94%	0,98%
Mei	204	3	2	1,47%	0,98%	-0,49%
Juni	204	5	7	2,45%	3,43%	0,98%
Juli	204	1	6	0,49%	2,94%	2,45%
Agustus	204	3	6	1,47%	2,94%	1,47%
September	204	2	1	0,98%	0,49%	-0,49%
Oktober	204	3	5	1,47%	2,45%	0,98%
November	204	5	9	2,45%	4,41%	1,96%
Desember	204	5	3	2,45%	1,47%	-0,98%
Jumlah		39	62	19,12%	30,39%	11,27%

Bulan	Jumlah Karyawan	Turnover		Persentase		Peningkatan/ Penurunan (-)
		2020	2021	2020	2021	
Rata-rata		3,25	5,16	1,59	2,53	0,93

Sumber : Departement HRD PT Tatalogam Lestari Bekasi Tahun 2020-2021

Diagram 1.1
Data Turnover Karyawan Tahun 2020-2021



Sumber : Departement HRD PT Tatalogam Lestari Bekasi Tahun 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat persentase turnover karyawan PT Tatalogam Lestari Bekasi pada tahun 2020 sebesar 3,25% dengan jumlah karyawan keluar 39 orang dan pada tahun 2021 terjadi peningkatan menjadi sebesar 5,16% dengan jumlah karyawan keluar 62 orang. Menurut Fahrizal dkk dalam Putra (2019:89) jika tingkat *turnover* diatas 10% dinyatakan tinggi dan perlu perhatian yang serius dari perusahaan.

Perilaku individu dalam organisasi berkaitan erat dengan sikap individu tersebut. Sikap (*attitude*) adalah kesiapan mental untuk merespons sesuatu, baik yang negatif maupun yang positif. Sikap didampingi oleh sesuatu yang terjadi sebelumnya dan hasil yang diperoleh. Sikap adalah determinan perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek, dan situasi-situasi dengan siapa ia

berhubungan. Beberapa sikap dalam diri individu dapat menetap dan berkelanjutan akan tetapi dalam hal psikologis sikap juga dapat mengalami perubahan karena sikap merupakan bagian intrinsik dari kepribadian seseorang.

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan meliputi:

1) karakteristik personal, 2) karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan dan 3) pengalaman kerja (Mathis & Jackson, 2002). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi, akibatnya semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi. Dedi dan Puti (2019) menemukan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif kecil dengan komitmen organisasi. Kedua yaitu karakteristik yang berkaitan dengan jabatan atau peran memiliki sumbangan yang bermakna pada organisasi. Karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa tantangan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, sedangkan konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Dedi dan Puti (2019)) menemukan bahwa tantangan tugas dan variasi keterampilan memiliki korelasi positif sedang dengan komitmen organisasi. Sebaliknya konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan beban kerja memiliki korelasi yang negatif sedang dengan komitmen organisasi. Ketiga, pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras.

Dari beberapa hasil penelitian di atas hal ini sesuai dengan permasalahan yang diteliti bahwa komitmen organisasi di PT Tatalogam Lestari masih rendah, dibuktikan berdasarkan survei yang dilakukan pada kurang lebih 20 karyawan PT Tatalogam Lestari bagian produksi mengenai motivasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survei Awal Variabel Motivasi Kerja

No	Variabel Motivasi	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Karyawan selalu memiliki motivasi dalam bekerja	8	40%	12	60%
2	Adanya <i>reward</i> terhadap karyawan yang berprestasi	4	20%	16	80%
3	Atasan selalu memberi dukungan moral atau semangat terhadap karyawan	6	30%	14	70%
4	Karyawan merasa aman dan nyaman berada di lingkungan kerja	9	45%	11	55%
Total		20 Responden			

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada PT Tatalogam Lestari mengenai motivasi karyawan disana. Masih banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja yaitu sebesar 12 orang atau 60%, mereka beralasan bahwa penyebab mereka tidak memiliki motivasi yang tinggi yaitu dikarenakan *salary* yang minim. Pada PT Tatalogam masih minimnya *reward* bagi karyawan berprestasi yang dimana 16 orang atau 80% karyawan menjawab tidak ada penghargaan atau *reward*, padahal dengan adanya penghargaan tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Pada PT Tatalogam Lestari para atasan masih kurang dekat dan memberi dukungan moral/semangat kepada para karyawannya yang dimana 14 orang atau 70% karyawan menjawab tidak pernah/jarang memberikan dukungan, padahal dengan aktifnya atasan untuk memberikan dukungan terhadap karyawan akan diharapkan bisa meningkatkan motivasi karyawan. Banyak pegawai yang berpendapat bahwa mereka tidak merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka yaitu 11 orang atau 55% mereka menjawab tidak nyaman. Tentunya lingkungan kerja disuatu perusahaan bisa saja mengakibatkan kurangnya motivasi pegawai, karena dengan nyamannya lingkungan kerja tentunya akan bisa membuat para karyawan merasa betah dalam bekerja dan selalu meningkatkan motivasi kerjanya. Motivasi kerja

merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mikhael dan Thomas (2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1.3
Hasil Survei Awal Variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel Kepuasan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan	9	45%	11	55%
2	Gaji yang diberikan cukup untuk kehidupan saya	3	15%	17	85%
3	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan	5	25%	15	75%
4	Hubungan kerja dengan rekan lain terjalin dengan baik	7	35%	13	65%
5	Pimpinan rutin melakukan pengawasan	8	40%	12	60%
Total		20 Responden			

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada PT Tatalogam Lestari mengenai motivasi karyawan disana. Masih banyak karyawan yang merasa tidak mampu dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebanyak 11 orang atau 55%, mereka beralasan bahwa beban kerja yang diberikan terlalu berat. Pada PT Tatalogam Lestari masih minim gaji yang didapatkan, yaitu 17 orang atau 85% karyawan menjawab tidak artinya karyawan mendapatkan gaji yang tidak cukup untuk kehidupannya. Pada PT Tatalogam Lestari mengenai peluang naik jabatan, yaitu 15 orang atau 75% karyawan menjawab tidak ada peluang untuk jabatan, padahal dengan adanya peluang tersebut bisa dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja. Pada PT Tatalogam Lestari mengenai hubungan kerja dengan rekan masih terbilang tidak baik, dibuktikan dengan jawaban karyawan yaitu 13 orang atau 65% menjawab

tidak, padahal dengan baiknya hubungan dengan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Pada PT Tatalogam Lestari mengenai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masih terbilang kurang, hal ini dibuktikan dengan jawaban karyawan menjawab tidak sebanyak 12 orang atau 65%, padahal dengan adanya pimpinan melakukan pengawasan terhadap karyawan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain motivasi kerja, faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasional karyawannya tidak lepas dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja yang tidak optimal akan dapat menimbulkan rasa ingin keluar dari tempat karyawan bekerja saat ini berbeda dengan sebaliknya bila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berkomitmen pada organisasi (Rumangkit dan Haholongan, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Ayu (2018) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan data tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi kepuasan kerja karyawan yang lemah pada PT Tatalogam Lestari Bekasi. Banyaknya jumlah karyawan yang keluar dapat diindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puas atau kurang puas selama bekerja di perusahaan.

Tabel 1.4

Hasil Survei Awal Variabel Komitmen Organisasional

No	Variabel Komitmen Organisasional	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya merasa nyaman dengan peraturan yang ada di perusahaan ini	5	25%	15	75%
2	Saya bersedia ikut dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan ini	4	20%	16	80%
3	Saya merasa sudah memberikan kontribusi bagi perusahaan ini	5	25%	15	75%
4	Saya bersedia bekerja sampai masa kerja selesai	2	10%	18	90%
5	Saya dapat menerima perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan ini	3	15%	18	85%

Total	20 Responden
--------------	---------------------

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2023

Dari tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang atau 75% karyawan tidak merasa nyaman dengan peraturan yang ada di PT Tatalogam Lestari. Mengenai bersedia mengikuti kegiatan karyawan menjawab tidak sebanyak 16 orang atau 80%. Pada PT Tatalogam Lestari mengenai kontribusi karyawan bagi perusahaan, yang menjawab tidak sebanyak 15 orang atau 75%. Selanjutnya sebanyak 90% atau 18 orang tidak bersedia bekerja sampai masa kerjanya selesai. Dan pada perubahan yang terjadi di PT Tatalogam karyawan menjawab tidak dapat menerima sebanyak 18 orang atau 85%.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dilakukan kajian untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan di PT Tatalogam Lestari Bekasi. Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Tatalogam Lestari Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut rumusan masalah yang dapat diambil antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok yang ingin dicapai dari hasil penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Tatalogam Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Tatalogam Lestari.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan terhadap komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi manajemen PT Tatalogam Lestari Bekasi

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT Tatalogam Lestari Bekasi dalam mengatasi rendahnya komitmen organisasional, terutama terkait pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2) Bagi pihak lain

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi pihak atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dan kajian lebih lanjut tentang permasalahan motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasional.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

- 1) Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja.
- 2) Tidak ada *reward* terhadap pegawai yang berprestasi.
- 3) Kurangnya dukungan moral atau semangat terhadap karyawan.
- 4) Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja.
- 5) Banyaknya karyawan yang resign sebelum masa kerja selesai.

Selanjutnya, pembatasan masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada persepsi karyawan tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PT Tatalogam Lestari Bekasi.
- 2) Objek penelitian difokuskan kepada karyawan PT Tatalogam Lestari pada bagian produksi
- 3) Lokasi kerja karyawan tersebut berada di wilayah kota Bekasi.

1.5 Sistematika Pelaporan

Pelaporan hasil skripsi disusun secara sistematis yang terinci dalam lima bab dan beberapa sub bab agar memudahkan pembahasan atas permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil skripsi selengkapnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesisnya. Motivasi kerja meliputi definisi motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan indikator motivasi kerja. Kepuasan kerja meliputi definisi kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan indikator kepuasan kerja. Komitmen organisasional meliputi definisi komitmen organisasional, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dan indikator-indikator komitmen organisasional.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam hal ini memuat desain penelitian, metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, model dan instrumen penelitian, variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasional, teknik analisis data, cara pengolahan data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian meliputi deskripsi objek penelitian, deskripsi data penelitian, sejarah perusahaan, deskripsi variabel motivasi kerja (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel komitmen organisasional (Y) serta pembahasan terhadap hasil penelitian dan kelemahan dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Tatalogam Lestari Bekasi. Selain itu, juga menguraikan saran sebagai rekomendasi kepada manajemen PT Tatalogam Lestari untuk dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan pada penurunan komitmen organisasional.