

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini persaingan usaha semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal itu dapat dilihat dari munculnya berbagai jenis usaha baru yang menyediakan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, akan tetapi menjalar pada tingkat organisasi kerja. Sebagaimana dikatakan Stoner (dalam Andi, 2017) bagaimana sebuah organisasi akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya akan banyak tergantung pada orang-orang yang mengelolanya. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal.

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia roda perusahaan akan berjalan dengan semestinya. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, perorganisasian, dan pengarahan. Selain itu perusahaan tidak dapat menghasilkan suatu produk dan jasa apabila tidak terdapat faktor manusia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komitmen memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dan bertanggung

jawab. Menurut Francisko (2017) di dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan menjadi salah satu syarat untuk masuk kedalam sebuah organisasi. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang dengan baik. Francisko (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang ada pada karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Menurut Sutrisno (2014) Perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Menurut Ardana dkk (2018) sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi. Pentingnya komitmen organisasi sebagai kesediaan individu terlibat dalam organisasi melalui penerimaan nilai-nilai organisasi dimana karyawannya mampu mengikuti peraturan dalam organisasi tersebut, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi. Salah satu upaya perusahaan yaitu dengan melakukan efisiensi berupa pengurangan jumlah karyawan. Stoner (dalam Risna, 2015) mendefinisikan efisiensi sebagai kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi. Meyer (dalam Rizky & Sadida, 2019) mengungkapkan salah satu dampak negative dari efisiensi karyawan

adalah berkurangnya komitmen organisasi pada karyawan yang masih bekerja, dan kepercayaan karyawan juga menurun terhadap manajemen.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Allen dan Meyer (dalam Widiarti & Dewi, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologi yang menggambarkan karakteristik hubungan antara pekerjaan dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memilih terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pendapat lain, menurut Wijaya dan Rifa'I (2016) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen organisasi mewakili sikap menyenangkan seseorang tentang organisasi, hal itu dapat digunakan untuk memprediksi keterlibatan profesional dan perilaku kerja.

Menurut Purnama dkk, (2016) cara berpikir atau konsep pemikiran manusia untuk dapat belajar dan menginspirasi orang untuk bertindak positif, menjaga keterlibatan di tempat kerja, mematuhi norma dan peraturan organisasi, membina hubungan yang baik. Mathis dan Jackson (dalam Haryanto, 2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Pada akhirnya tergambar dalam statistik masuk keluar tenaga kerja. Setiap orang yang bekerja di suatu

perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawan, sehingga berdampak pada penurunan motivasi terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang (Fransisko, 2017).

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi adalah tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja keras atas nama atau kepentingan organisasi, dan kemungkinan nya mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi menurut Darmawan (2013) adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, dan bersedia melakukan bisnis untuk pencapaian tinggi tujuan organisasi. Performa kerja tinggi ditempat kerja kemungkinan besar akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi dalam bekerja ini sejalan dengan pendapat Mar'at (dalam Tika, 2017), komitmen seseorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi. Hersey (dalam Musparni, 2011) juga mengatakan komitmen organisasi pegawai tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah faktor motivasi kerja yang merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Menurut

Steers dan Porters (dalam Simatupang, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen salah satunya adalah motivasi kerja yang internal. Ifani Putri (2014) motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada komitmen organisasi, motivasi kerja pegawai berbanding lurus dengan komitmen organisasi karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka karyawan juga akan berkomitmen dalam bekerja.

Motivasi kerja menurut McClelland (dalam Wibowo, 2016) adalah dorongan yang memengaruhi cara orang dalam melihat pekerjaannya. McClelland juga mengatakan bahwa orang cenderung mengembangkan dorongan motivasional, yang menunjukkan keinginan kuat untuk mencapai sesuatu sebagai produk lingkungan. Motivasi kerja menurut Luthans (2021) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Adapun menurut Mangkunegara (2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Marliani (2015) menyebutkan motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang.

Keselamatan, penghargaan dan lain-lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status dan segala macam tujuan lain merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama, dkk dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang) mendapatkan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja melalui variabel antara Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Riana yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT jenggala keramik bali menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya menyimpulkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra-penelitian pada bulan November 2023 yang telah dilakukan oleh peneliti, dari 45 responden ditemukan bahwa mempunyai komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini juga di katakan oleh *Team Leader* bahwa dari sebagian karyawan yang terkadang terlambat masuk kerja dan setelah masuk istirahat lebih dari waktu yang telah ditentukan, selain itu karyawan bekerja dengan seadanya tanpa ada rasa ingin mencapai target yang telah ditentukan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan didalam perusahaan tersebut, dalam beberapa tahun terakhir juga terjadi banyaknya karyawan yang *resign* dari perusahaan tersebut, mulai dari yang baru beberapa tahun bekerja atau bahkan yang sudah bekerja lebih dari lima tahun. Tahun ini dalam satu bagian fresphinning 2 terdapat 4 karyawan yang sudah mengundurkan diri, karna jobdesc pada pos kerja masing-masing, perbedaan porsi kerja yang dialami oleh karyawan fresphinning 2 jika dibandingkan dengan divisi lain cukup berbeda jika ditinjau dari beban pekerjaannya. Selain itu alasan-alasan yang sering muncul adalah tekanan pekerjaan yang semakin berat dan mulai bosan dengan keadaan lingkungan pekerjaan karena manajemen yang sudah tidak sesuai dengan dirinya. Akan tetapi ada pula yang beralasan bahwa keluar dari perusahaan untuk memulai suatu usaha atau beralih ke perusahaan lainnya. Menurut Kusumaputri (2015), tingkat organisasi yang rendah dikarakteristikan oleh senjangnya pemahaman tujuan dan nilai-nilai organisasi, juga kesediaan untuk memperluas usaha untuk tetap bertahan dengan organisasi.

Pada salah satu perusahaan manufaktur di KIM yang terletak di Kawasan Industri Karawang ini juga menuntut setiap karyawannya untuk selalu berkomitmen dalam setiap menjalankan pekerjaannya. Hasil dari observasi dan wawancara yang dilakukan dalam perusahaan tersebut ditemukan bahwa ada karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam organisasi, akan tetapi ada juga yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini tercermin dari karyawan yang terlambat masuk kerja, dan bekerja dengan seadanya tanpa ada rasa ingin mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu *Team Leader* di dalam perusahaan tersebut yang mengatakan bahwa dalam absensi mereka bisa dibilang bagus, dalam satu bulan hanya beberapa yang ijin, biasanya hanya sehari saja. Akan tetapi untuk segi ketepatan waktu mereka masih kurang, hal tersebut terlihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak hadir saat *breifing* 10 menit sebelum bekerja. Menurut data yang didapatkan dari bagian HR perusahaan tersebut tercatat 14 karyawan produksi yang mengundurkan diri pada tahun 2022 dan 17 karyawan produksi yang mengundurkan diri di tahun 2023. Di tahun 2023 terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya.

Hal ini tentu dapat memberikan dampak negatif terhadap daya produktivitas perusahaan dan kondisi kerja yang tidak sehat ini dapat menimbulkan permasalahan terkait komitmen organisasi, permasalahan-permasalahan tersebut pada akhirnya menjadi landasan fenomena yang diambil oleh peneliti. Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X bagian Fresphinning 2.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. X bagian Fresphinning 2?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. X bagian Fresphinning 2.

D. Manfaat Teoritis

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perkembangan ilmu dan bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. X bagian Fresphinning 2.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi terkait komitmen organisasi pada karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai pentingnya motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif referensi bagi penelitian selanjutnya terutama dengan tema yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi.

