

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. (Pangemanan & Tangkere, 2018)

Memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan harapan setiap organisasi atau lembaga. Pegawai yang demikian diharapkan dapat ikut memajukan lembaga, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi atau lembaga dapat terwujud. Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tabel 1. 1
Studi Pendahuluan Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
1	Saya selalu berkontribusi terhadap program-program perusahaan.	40%	27%	23%	7%	3%
2	Saya bersemangat mencari solusi terhadap masalah pekerjaan.	17%	23%	33%	20%	7%
3	Saya nyaman dan mencintai pekerjaan saya	10%	20%	27%	20%	23%
4	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang akan sangat sulit dilepaskan.	33%	23%	17%	10%	17%
5	Perusahaan menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan	10%	13%	27%	27%	23%
6	Perusahaan menyediakan tunjangan atau intensif khusus	13%	17%	20%	23%	27%

Sumber: Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan kurang berkontribusi terhadap program-program perusahaan. Hal ini ditandai dengan tanggapan “sangat tidak baik” sebesar 40%. Sedangkan pada pernyataan yang lain karyawan kurang memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan tanggapan “sangat tidak baik” sebesar 33%.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. (Rayka Dantyo Prakoso, 2014)

Tabel 1. 2
Studi Pendahuluan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
1	Fasilitas penerangan lampu dalam ruang kerja mampu mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja	40%	27%	23%	7%	3%
2	Sirkulasi udara yang baik diruang kerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja	17%	23%	33%	20%	7%
3	Suara mesin di PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia tidak bising membuat saya dapat berkonsentrasi dalam berkerja	10%	20%	27%	20%	23%
4	Tempat kerja PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia mempunyai desain eksterior yang menarik dan membuat karyawan nyaman ditempat kerja	33%	23%	17%	10%	17%
5	Keamanan lingkungan kerja yang terjamin membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja	10%	13%	27%	27%	23%
6	Pimpinan selalu memberikan perhatian dan dukungan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan	13%	17%	20%	23%	27%

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas penerangan lampu dalam ruang kerja karyawan. Hal ini ditandai dengan tanggapan “sangat tidak baik” sebesar 40%. Sedangkan tempat kerja PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia mempunyai desain eksterior yang kurang menarik. Hal ini ditandai dengan tanggapan “sangat tidak baik” sebesar 33%.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011:27).

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk semangat dalam bekerja. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang diberikan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.3
Studi Pendahuluan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya	40%	27%	23%	7%	3%
2	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.	17%	23%	33%	20%	7%
3	Saya berusaha berkerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam berkerja.	10%	20%	27%	20%	23%
4	Saya menciptakan cara-cara yang baru untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan.	33%	23%	17%	10%	17%
5	Saya selalu menambah pengetahuan dan mengupdate informasi terbaru seputar pekerjaan saya.	10%	13%	27%	27%	23%
6	PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia memberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.	13%	17%	20%	23%	27%
7	Saya bertindak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	17%	23%	33%	20%	7%
8	Pekerjaan yang saya terima mendorong saya untuk berkerja lebih giat.	10%	20%	27%	20%	23%

Sumber: Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa karyawan kurang bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan tanggapan “sangat tidak setuju” sebesar 40%. Sedangkan pada pernyataan yang lain karyawan kurang mampu menciptakan cara-cara yang baru untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan tanggapan “sangat tidak setuju” sebesar 33%.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul ”Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Karyawan kurang berkontribusi terhadap program-program perusahaan.
2. Karyawan kurang memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya.
3. Kurangnya fasilitas penerangan lampu dalam ruang kerja karyawan.
4. Tempat kerja PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia mempunyai desain eksterior yang kurang menarik.
5. Karyawan kurang bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.
6. Karyawan kurang mampu menciptakan cara-cara yang baru untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis menggunakan pembatasan masalah agar masalah yang diteliti tidak keluar dari fokus atau inti permasalahan. Disini diberi batasan-batasan sebagai berikut:

1. Penelitian merupakan penelitian dibidang ilmu manajemen
2. Bidang ilmu manajemen yang digunakan dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia
3. Tema kajian yang diteliti adalah komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan.
4. Metode penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode analisis jalur.

5. Alat bantu analisis menggunakan SPSS (*Statistical product and service solution*)
6. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai di PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen organisasi pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia?
3. Bagaimana motivasi karyawan pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia?
4. Berapa besar pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia?
5. Berapa besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia?
6. Berapa besar pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan komitmen organisasi pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan lingkungan kerja pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi karyawan pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan berapa besar pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan berapa besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia.

6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan berapa besar pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan sebagai bahan ilmiah khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan adalah untuk menambah pengetahuan dari bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan mampu menambah pemikiran dan informasi dan juga tambahan masukan agar dapat menjadi pertimbangan bagi pihak dinas terkait dalam menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Yangtze Optical Fiber Indonesia.

