

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan penelitian seperti latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting di dalam perusahaan sebagai penggerak yang bersinergi dengan sumber daya lainnya yang ada pada organisasi tersebut. Dalam pengelolaan SDM, jika individu karyawan berjalan secara efektif, maka kegiatan organisasi juga dapat dipastikan dapat berjalan secara efektif juga. Maka dari itu organisasi harus bisa memilih dan melatih karyawannya untuk mendapatkan kinerja sesuai dengan yang diinginkan, karena keberlangsungan sebuah organisasi ditentukan dari kinerja setiap individu karyawannya (Wirawan, 2015:1). Fungsi pengelolaan SDM adalah untuk mendapat karyawan yang dapat diandalkan dan dapat melaksanakan tugasnya secara baik, benar, dan bertanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Efendi, 2015:2).

Pengelolaan SDM yang telah dilakukan dengan sangat baik akan menjadi sia – sia jika karyawan tersebut memiliki rencana untuk pindah ke perusahaan lain pada waktu mendatang. Kesiapan seorang karyawan untuk menyatakan bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi dan berkeinginan untuk ada dan terlibat selalu di dalam sebuah organisasi disebut sebagai komitmen organisasi (Robbins dan Judge, 2013:75). Komitmen organisasi juga harus menjadi nilai yang dimiliki oleh setiap individu yang bekerja pada organisasi. Hal tersebut harus diperhatikan karena

komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dan keinginan mereka untuk pergi meninggalkan perusahaan (Starnes dan Truhon, 2006:11). Komitmen organisasi adalah sebuah derajat dimana karyawan terlibat pada organisasinya serta memiliki keinginan untuk senantiasa menjadi anggota organisasi tersebut, dan juga mencakup sikap setia seorang individu untuk bersedia bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat mereka bekerja (Greenberg dan Baron, 2003:160).

Beberapa faktor yang dapat memiliki pengaruh untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan di antaranya adalah motivasi karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, pada buku Manajemen Keuangan oleh Siswanto (2005:122) menyebutkan poin – poin untuk mencapai stimulus yang mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan di perusahaan seperti apakah pekerjaan yang dilakukan sekarang sudah sesuai dengan harapan karyawan, bagaimana karyawan dapat mengembangkan dirinya di perusahaan dan pentingnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Selain itu, disimpulkan juga bahwa kepuasan kerja karyawan berbanding lurus dengan perasaan positifnya terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin positif juga perasaannya kepada pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang di antaranya adalah penghargaan yang didapat, pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diterima, dan atasan serta rekan kerja (Robbins, 2017:121).

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja juga disebabkan pada saat karyawan mempelajari hal – hal baru seperti dengan melakukan *self-regulated learning*, yang merupakan pelatihan yang

dilakukan sesaat oleh pelatih lalu dilanjutkan sendiri oleh karyawan tersebut. Hal tersebut merupakan dorongan motivasi secara ekstrinsik yang menyokong motivasi intrinsik dari diri karyawan yang dalam jangka waktu tertentu juga berdampak positif dan signifikan kepada komitmen organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang menunjang aktivitas atau pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan proses bekerja sehari – hari menurut penelitian oleh Susita, Muslimah, & Wasposito (2017). yang dilakukan pada salah satu perusahaan persero di Jakarta Utara. Harrianto (2010:73) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan dapat melaksanakan aktivitas pekerjaan setiap harinya, dan lingkungan kerja yang bersifat kondusif memberikan rasa aman dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi dari karyawan, terutama pada PT Megaindo Gemilang Lestari (PT MGL) yang sedang memiliki peningkatan tingkat *turnover* yang telah dilaporkan dari beberapa departemen dengan berbagai alasan. PT MGL merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi, penjualan, penyewaan, dan purna jual mesin *arcade* yang berdiri sejak tahun 1993 dan memiliki 99 orang karyawan pada saat penelitian dilakukan. Setelah melakukan wawancara singkat dengan manajemen perusahaan pada tanggal 2 Agustus 2021, diketahui bahwa peningkatan tingkat *turnover* yang sedang terjadi yang dirincikan seperti pada tabel 1.1. Menurut wawancara tersebut, kenaikan tingkat *turnover* tersebut dapat mengindikasikan turunnya komitmen organisasi, yang dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi karyawan, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan.

Tabel berikut menyajikan perpindahan karyawan selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1. 1 Tingkat *Turnover* Karyawan

Tahun	Keterangan	Jumlah
2019	Karyawan Masuk	3
	Karyawan Keluar	2
2020	Karyawan Masuk	5
	Karyawan Keluar	15
2021	Karyawan Masuk	4
	Karyawan Keluar	10

Sumber: Wawancara dengan manajemen perusahaan

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengindikasikan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang dilakukan karyawan di Oman (Aulia, 2019). Selain itu terdapat juga hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pada karyawan sebuah Apotek di Manado (Thanos, Pangemanan, dan Rumokoy, 2015). Dan terdapat juga hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada penelitian karyawan universitas di Malaysia (Hanaysha, 2016).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan topik pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Megaindo Gemilang Lestari.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji adalah:

- 1.2.1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan?
- 1.2.2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan?
- 1.2.3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan?
- 1.2.4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan:

- 1.3.1. Mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan
- 1.3.2. Mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan
- 1.3.3. Mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan
- 1.3.4. Mengetahui pengaruh positif motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis bagi penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja pada PT Megaindo Gemilang Lestari (PT MGL), sehingga hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas wawasan pembaca dan berkontribusi bagi meningkatnya pengetahuan pembaca. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh PT MGL dan perusahaan sejenis sebagai referensi untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi karyawan terhadap performa kerja karyawan di perusahaan.

1.4.2.2. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan performa kerja karyawan di dalam perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang studi pustaka yang relevan sebagai landasan teoritis yang digunakan sebagai pendukung penelitian ini. Dalam bab ini juga diuraikan pemahaman tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, serta hipotesis penelitian dengan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, dan model dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang detail proses penelitian dari awal hingga akhir penelitian dilakukan, yang menjelaskan tipe penelitian yang dilakukan, objek penelitian, unit analisis, operasional dari variabel yang digunakan, penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data pada penelitian ini.

BAB IV : PENGUMPULAN, PENGOLAHAN, PEMBAHASAN DATA

Pada bab ini dijelaskan tentang cara pengumpulan data beserta cara pengolahannya, lalu hasil perhitungan data dan pembahasan yang didukung dengan teori yang sesuai dengan data yang dibahas.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyimpulkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dan memberi saran yang dapat diterapkan dan diaplikasikan oleh perusahaan atau organisasi yang terkait.

