

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan *Hay Group* terhadap *World Most Admired Companies*, bahwa salah satu faktor suksesnya sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan (Lusri & Siagian, 2017). Kinerja karyawan bersumber dari sumber daya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Surajiyo et al., 2020). Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja (Nando & Ratnawili, 2023). Hal ini sejalan dengan konsep hubungan antara organisasi dan pegawai yang pada dasarnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan (Hendry dan Simanjuntak, 2017), yakni organisasi hanya akan berfungsi jika ada pegawai sebagai penggeraknya dan pegawai berorganisasi untuk memenuhi kebutuhannya (Badriyah, 2019). Untuk menunjang kinerja karyawan, diperlukan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Mardiyana et al., (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Kristiano dan Bernarto (2020) komitmen adalah ketika seseorang mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen adalah suatu sikap keterikatan seseorang kepada organisasi sehingga memiliki kemauan yang besar untuk bertahan dalam organisasi, mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, serta menjalankan nilai dan tujuan yang dibentuk oleh organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Obedgiu et al., 2017). Komitmen organisasi menentukan tingkat partisipasi pegawai terhadap organisasi (Amri dan Ramdani, 2021). Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai juga cenderung memberikan hasil yang positif bagi organisasi, seperti misalnya berkinerja lebih baik (Yunianto et al., 2020), membantu pegawai untuk lebih bertanggung jawab (Kurniawan, 2019), dan memengaruhi keinginan untuk tetap loyal (Abuseif dan Ayaad, 2018).

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, PT MDH harus mampu mengelola karyawannya dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang baik serta proyek yang selesai sesuai waktu yang disepakati dengan berusaha untuk menekan tingkat *turnover* karyawannya dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT MDH yaitu perusahaan jasa konstruksi rancang bangun berskala nasional yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1994 dengan jumlah karyawan 70 orang pada saat penelitian ini dilakukan. Perusahaan ini mengerjakan proyek pemerintah maupun swasta dalam bidang Infrastruktur Sumber Daya Air seperti Pekerjaan Sungai, Pengendali Banjir, Pekerjaan Bendungan dan juga Sistem Irigasi.

Untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan dengan baik, tentu penting untuk memperhatikan kapasitas karyawan, agar semua proyek yang dikerjakan oleh PT. MDH tidak mengalami hambatan dan dapat diselesaikan tepat waktu. Namun demikian, PT MDH mengalami *turnover* yang tinggi selama 3 tahun terakhir dan puncaknya pada tahun 2023, hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil dan kualitas pekerjaan.

Tabel 1. 1. Data *Turnover* PT MDH 2021 s/d 2023

| Tahun | Jumlah karyawan awal tahun | Jumlah karyawan | | Jumlah karyawan akhir tahun | Jumlah rata – rata karyawan | Tingkat TO (%) |
|-------|----------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|-----------------------------|----------------|
| | | Masuk | Keluar | | | |
| 2021 | 59 | 8 | 9 | 58 | 58,5 | 15,3% |
| 2022 | 58 | 6 | 8 | 56 | 57,0 | 14,0% |
| 2023 | 56 | 11 | 14 | 53 | 54,5 | 25,6% |

Sumber: PT MDH Jakarta (2024)

Tabel 1.1 merupakan data karyawan *resign* PT MDH pada Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023. Berdasarkan data pada tabel tersebut, diketahui bahwa terdapat peningkatan *turnover* karyawan setiap tahunnya dimana pada tahun 2021 sebesar 15.3%, pada tahun 2022 sebesar 14.0% dan sampai pada tahun 2023 kembali mengalami peningkatan yang signifikan yaitu 25.6%.

Tingginya *turnover* karyawan menjadi masalah bagi PT MDH. Beberapa dampak yang ditimbulkan dari tingginya *turnover* karyawan tersebut salah satunya PT MDH harus mengeluarkan waktu dan *cost* lebih untuk proses *training* karyawan baru dan perekrutan karyawan.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tingginya *turnover* akibat kurangnya komitmen organisasi di PT MDH maka peneliti memutuskan untuk melakukan *survey* pada 40 orang karyawan, dimana peneliti menyebutkan 6 keresahan dalam bekerja yang dapat membuat karyawan berkeinginan untuk

berpindah pekerjaan, dan karyawan diminta untuk memilih faktor mana saja yang menjadi keresahan mereka yang akhirnya mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karyawan sebagai pekerja di PT. MDH.

Berikut hasil dari survey awal yang dilakukan peneliti kepada 40 orang karyawan di PT. MDH.

Tabel 1.2 Survei karyawan PT MDH

| No | Keresahan | Jumlah karyawan | % |
|----|--------------------|-----------------|-----|
| 1 | Budaya Organisasi | 24 | 19% |
| 2 | Manajemen | 19 | 15% |
| 3 | Motivasi Kerja | 21 | 17% |
| 4 | Kepuasan kerja | 25 | 20% |
| 5 | Kepercayaan atasan | 17 | 14% |
| 6 | Pengembangan karir | 18 | 15% |

Sumber: Hasil olah data survei internal

Pada tabel 1.2, dapat dilihat bahwa keresahan karyawan paling tinggi yaitu kepuasan kerja dengan nilai presentasi 20%, disusul oleh budaya organisasi sebesar 19% dan urutan ketiga paling tinggi adalah motivasi kerja sebesar 17%.

Motivasi diartikan sebagai faktor pendorong seorang pegawai mencapai tujuan organisasi (Santi dan Basyir, 2020). Penelitian Rumangkit dan Haholongan (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai dengan motivasi tinggi dalam bekerja akan lebih berkomitmen kepada organisasinya (Riana et al., 2020). 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.

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Sumber daya manusia akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Sumber daya manusia seharusnya mendapat perhatian lebih dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena manusia memiliki pikiran, perasaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Tan, 2022). *Job satisfaction* adalah perasaan seseorang tentang pekerjaannya, baik itu positif maupun negatif. Persepsi karyawan tentang apakah mereka menikmati pekerjaan atau tidak, terbentuk dari pengalaman mereka (Srimindarti et al., 2017).

Pengujian variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi telah dibuktikan secara empiris oleh penelitian sebelumnya dan mengindikasikan adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang dilakukan pada karyawan garis depan (*front liner*) toko ritel di Yordania oleh Al-Madi et al., (2017). Selain itu, penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengindikasikan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang dilakukan karyawan di Oman (Aulia dan Balushi, 2019). Selain itu terdapat juga pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pada karyawan berbagai departemen *Diesel Locomotive Works* (DLW) di India, yang merupakan salah satu raksasa sektor publik di India oleh (Tiwari dan Singh, 2014). Terdapat juga hubungan yang positif dan

signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pada karyawan sebuah Apotek di Manado (Thanos et al., 2015). Pengaruh positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Putra (2018) pada karyawan di PT. Bening *Big Tree Farms* di Badung, Bali. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang dijelaskan sebelumnya maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) di PT. MDH”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan tentang masalah yang telah diuraikan pada bagian pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian adalah:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan?
- 4) Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

- 1) Mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

- 2) Mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan
- 3) Mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan
- 4) Mengetahui pengaruh positif motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan secara simultan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan manajemen, terutama dibidang sumber daya manusia. Oleh karena itu terdapat 2 manfaat dari penelitian ini yaitu secara akademis dan praktis.

1.4.1. Manfaat akademis

Manfaat Akademis yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan terhadap ada atau tidaknya hubungan yang signifikan, antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT MDH.
- 2) Diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi terhadap penelitian selanjutnya, khususnya penelitian terkait variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

- 1) Sebagai referensi bagi PT MDH ataupun perusahaan lainnya yang mungkin mengalami kondisi dan situasi yang sama dalam upaya memberikan arahan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ke pada PT MDH agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan mengetahui bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika yang diterapkan dalam penelitian ini akan diuraikan ke dalam beberapa sub bab, bertujuan sebagai panduan yang berguna bagi pembaca dan penelitian selanjutnya. Hal ini bertujuan agar setiap informasi, baik itu teori, data, maupun kesimpulan, dapat dipahami dengan jelas oleh para pembaca.

BAB 1: PENDAHULUAN

Pendahuluan yang dibahas dalam bab pertama dari penelitian ini menjelaskan latar belakang permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Permasalahan yang dipertimbangkan dengan mempertimbangkan variabel yang diangkat, kemudian diikuti dengan menyusun permasalahan penelitian, penyusunan tujuan penelitian, manfaat penelitian secara akademis dan praktis, serta membuat sistematika penelitian

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bagian bab ini memuat teori yang terkait dengan variabel penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, serta

hipotesis penelitian dengan penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan penelitian ini, serta model dari penelitian ini

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga ini akan menjelaskan terkait metode penelitian dengan menguraikan jenis penelitian, penetapan populasi, penetapan jumlah sampel, penetapan variabel, metode pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil dari Analisa data yang diperoleh dan menjelaskan terkait temuan dalam penelitian ini dalam bentuk deskripsi data, dan pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dimana membahas tentang kesimpulan yang dihasilkan dari analisis bab empat serta menjawab rumusan masalah yang telah disebutkan di bab sebelumnya. Bab ini juga memberikan penjelasan terkait implikasi dan saran yang terkait dalam penelitian ini.