BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Era Globalisasi saat ini , Sumber Daya Manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh sebuah perusahaan. Usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya akan semakin bergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Dalam suatu organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan yang berlaku pada organisasi yang bersangkutan tetapi dalam organisasi mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri pada karyawan bahwa dengan meningkatkan komitmen penuh pada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para karyawan akan terwujud dan terpenuhi.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan menurut Luthans (2005, p.217). Salah satu perilaku sumber daya manusia yang menguntungkan bagi perusahaan adalah komitmen organisasional karyawan. Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif, dimana karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengerjar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasinya. Dampak positif dari karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah hubungan komunikasi yang baik antar karyawan

sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan akan lebih memiliki komitmen yang berkelanjutan di organisasinya karena karyawan akan lebih memikirkan pengorbanan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, sehingga menurunkan niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Apabila karyawan dapat dengan mudah melakukan pengunduran diri dari perusahaan maka akan banyak hal-hal yang merugikan perusahaan, seperti membuang-buang waktunya untuk mencari karyawan baru dan pengeluaran biaya perusahaaan.

Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang rendah dari karyawan adalah CV. Sumber Mustika Bandar Lampung yang bergerak dibidang hasil bumi yang telah berdiri sejak tahun 1989 beralamat di JL.IR Sutami km 16 no.18 Bandar Lampung dan masih tetap bertahan hingga saat ini.CV. Sumber Mustika ini merupakan perusahaan hasil bumi yang menghasilkan jagung dan kopi, dimana jagung untuk dijadikan pakan ayam. Pengiriman hasil bumi ini di lakukan dalam negri seperti Jakarta – Bogor. Berikut adalah data karyawan di CV.Sumber Mustika Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Data Karyawan CV.Sumber Mustika Bandar Lampung

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Gudang	1
2	Admin	3
3	Kasir	2
4	Kerani Gudang	7
5	Kerani Divisi	2
6	Sopir	5
7	Bagian Mesin	17
8	Bagian Pembakaran	10
Jumlah		47

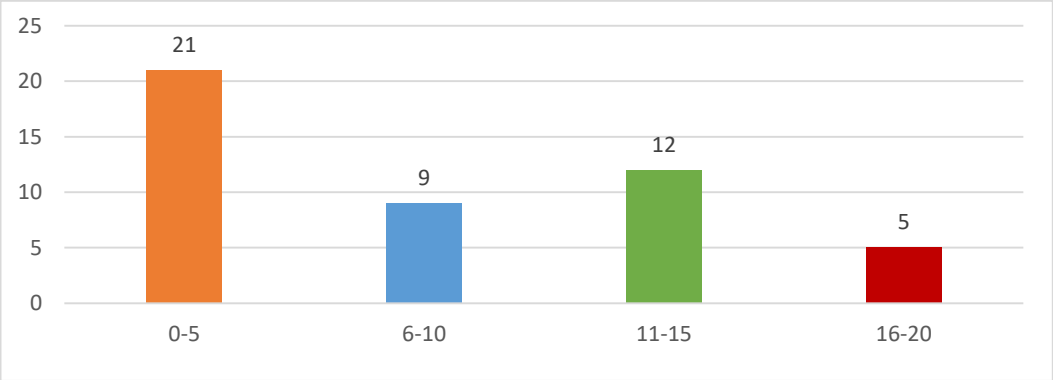
Sumber CV. Sumber Mustika Bandar Lampung Tahun 2016

CV.Sumber Mustika Bandar Lampung memiliki 47 karyawan dengan jabatan yang berbeda-beda, beberapa jabatan karyawan di CV Sumber Mustika ini adalah *Kepala Gudang* 1 karyawan , *Admin* 3 karyawan , *Kasir* 2 karyawan , *Kerani*

Gudang 7 karyawan, *Kerani Divisi* 2 karyawan, *Sopir 5* karyawan, *Bagian Mesin* 17 karyawan, ,dan *Bagian Pembakaran* 10 karyawan.

Banyak sekali tantangan yang harus dihadapi perusahaan yang bergerak di bidang hasil bumi ini, agar perusahaan ini bisa tetap bertahan hingga bertambahnya tahun, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi. Salah satu bentuk komitmen organisasional adalah karyawan yang memiliki tingkat komitmen berkelanjutan, dimana keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar dari organisasi. Tetapi hanya beberapa karyawan saja yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi , selebihnya karyawan memiliki tingkat komitmen yang rendah , hal ini dapat dilihat dari grafik dibawah ini yang menunjukkan masa kerja pada karyawan.

Gambar 1.1 Grafik Masa Kerja Karyawan CV.Sumber Mustika Bandar Lampung



Sumber: CV.Sumber Mustika Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 masa kerja di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di bawah 5 tahun sebanyak 21 karyawan dan lebih dari 5 tahun sebanyak 26 karyawan dengan lama masa kerja yang berbeda-beda. Tingkat komitmen organisasional karyawan CV.Sumber Mustika Bandar Lampung masih rendah.

Jadi komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif.. Alasan yang mendasari karyawan CV.Sumber Mustika Bandar Lampung memiliki tingkat komitmen yang rendah dikarenakan kurangnya motivasi atau perhatian yang diberikan atasannya kepada karyawan, dan juga banyaknya tekanan yang membuat karyawan jenuh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah motivasi. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Anastasia Tania (2013) menemukan bahwa kepuasaan kerja dan motivasi sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang mendapatkan tingkat kepuasaan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen organisasionalnya akan lebih tinggi. Komitmen tidak akan terjadi jika karyawan tidak puas akan pekerjaannya.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama.. Menurut Puji Hartatik (2003, p. 161) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil,sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi pada CV.Sumber Mustika Bandar Lampung adalah bersifat eksternal tentang hubungan atasan dengan bawahan , hal ini meliputi pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan yang terkesan tidak adil atau tidak merata sehingga menimbulkan ketidakpuasaan terhadap sikap atasan.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen

organisasional karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas.Bagi karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik sehingga berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan pada perusahaan. Peningkatan prestasi kerja sumber daya manusia tergantung pada peran motivasi yang diberikan pemimpin dalam mengarahkan perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien karena itu pemberian motivasi bagi karyawan organisasi perlu diatur dan dibenahi kembali. Pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Sehingga, ini menuntut peran pemimpin untuk memberikan perhatian dan motivasi secara adil untuk karyawannya karena perilaku adil bagi karyawan belum tentu dinilai adil bagi karyawan lainnya.

Selain motivasi yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006, p.225) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan , peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut.

Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk. Karyawan yang mendapatkan kepuasaan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan tidak merasa puas adalah terhadap sikap atasan yang tidak dapat memberikan motivasi atau perhatian secara adil bagi karyawannya. Menururt Wibowo (2015) kepuasaan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans (2005, p.217) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *job descriptive index* (JDI) yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (Supervisi), dan hubungan rekan sekerja. Dengan diterimanya perlakuan-perlakuan tersebut oleh karyawan maka akan timbul perasaan puas yang pada gilirannya akan timbul sikap komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya . Pada CV.Sumber Mustika Bandar Lampung, karyawannya memiliki tingkat komitmen yang rendah pada organisasinya, ini tentunya dipengaruhi oleh faktor kepuasaan kerja dan motivasi, hubungan antara atasan dan bawahan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan rasa loyalitas terhadap organisasinya, sebab keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan) Pimpinan dinilai kurang adil dalam pemberian motivasi bagi karyawan lainnya sehingga berdampak negatif pada pekerjaan,kadangkala karyawan tidak merasa puas dan menimbulkan tingkat komitmen yang rendah, .

Motivasi dan Kepuasan Kerja sangat berkaitan dengan komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasional. Sebaliknya Menurut Robbins (2006, P. 235) ada empat cara untuk mengungkapkan ketidakpuasan kerja, yaitu : a. Keluar (exit), yaitu meniggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, b. Menyuarakan (voice), yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi, c. Mengabaikan (neglect), yaitu sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan, d. Kesetiaan (loyalty), yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk tetap membela perusahaan terhadap kritik dari luar. Banyaknya karyawan yang memilih keluar(exit) dikarenakan adanya hubungan komunikasi yang tidak baik antara atasan dan bawahan , pemberian motivasi yang dinilai kurang adil bagi karyawan lainnya, kurangnya kesempatan yang diberikan pemimpin kepada karyawanya untuk bekerja sama sehingga menimbulkan kurangnya rasa loyalitas (komitmen) karyawan pada organisasinya yang ditunjukkan karyawan dengan seringnya karyawan pergi tanpa izin dan keluar masuknya karyawan baru . Pimpinan harus mampu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawannya, ini merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Sehingga bisa memotivasi karyawan agar lebih memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau pekerjaanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi maka penulis mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul:”**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA CV.SUMBER MUSTIKA BANDAR LAMPUNG.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh kepuasaan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV. Sumber Musika Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasaan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi dan Kepuasaan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup tempat penelitian ini adalah CV.Sumber Mustika Bandar Lampung, yang beralamat di JL.IR Sutami km 16 no 18 Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada tahun 2017.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup Ilmu Pengetahuan adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi IBI Darmajaya, sebagai referensi tambahan yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga sebagai dasar pengambilan keputusan atau kebijakan dalam peningkatan sumber daya manusia khususnya yang menyangkut dengan masalah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung
3. Bagi penulis, penelitian ini dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata satu Manajemen di IBI Darmajaya dan menambah ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka dibawah ini disajikan secara garis besar sistematika skripsi tersebut :

1.6.1 BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian tentang "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada CV. Sumber Mustika Bandar Lampung".

1.6.2 BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis (dugaan sementara).

1.6.3 BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian , hubungan antar variable, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

1.6.4 BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

1.6.5 BAB V : Simpulan Dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN