

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berperan penting sebagai penggerak kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan demi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Membangun hubungan dan menciptakan kepercayaan adalah bagian sentral dari interaksi sosial (Fadila, 2020). Oleh karena manusia adalah makhluk sosial yang saling terkait antar individu, maka setiap organisasi pasti menginginkan sumber daya manusianya loyal, bertanggung jawab dan memiliki Komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, Menurut Radnyanamastri (2017).

Komitmen Organisasional adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima atas tujuan organisasi, serta ada rasa berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dapat mencerminkan bagaimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Menurut Aryawan (2018). Menurut Pane (2017) ada 3 level indikator Komitmen yaitu: Komitmen efektif (*Affective Commitment*) Kuatnya akan keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan akan penyebab karna dia setuju dari tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya. Dari hasil *survey* yang dilakukan fenomena yang terjadi diperusahaan ini karyawan tidak bermasalah pada hal ini karna karyawan setuju akan tujuan-tujuan perusahaan yang harus dicapai.

Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) Adalah kuatnya akan keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena iya membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak bisa mengerjakan pekerjaan lain. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan banyak juga karyawan yang bertahan karna sangat membutuhkan pekerjaan

ini untuk memenuhi kebutuhan terlebih lagi karna diantaranya sudah senior dari yang lain dan lebih memilih bertahan diperusahaan ini.

Komitmen normative (*Normative Commitment*) Karna kuatnya keinginan individu dalam karyawan untuk bertahan pada organisasi karna adanya kesadaran bahwa Komitmen pada organisasi adalah suatu hal yang seharusnya dilakukan. dari hasil fenomena yang terjadi masih banyak karyawan yang tidak memiliki kesadaran untuk bertahan di perusahaan ini dan lebih memilih keluar untuk pekerjaan yang lebih baik.

Dengan ini permasalahan awal yang penulis temukan dalam *survey* mengenai Komitmen Organisasional pada PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan yaitu kurangnya rasa kesadaran atau keinginan seorang individu untuk terus bertahan dalam perusahaan ini. Dan dengan kurangnya rasa kesadaran pribadi dalam hal berkomitmen maka akan menimbulkan *turnover* dan ini adalah efek akhir dari kurangnya Komitmen dalam suatu perusahaan.

Karyawan yang memiliki kesadaran akan kesetiaan pada perusahaan di perusahaan ini masih kurang maksimal, karna masih terdapat karyawan yang lebih memilih keluar ketika dapat pekerjaan lain.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan (*sales*) dan pelayanan purna jual, yang mencakup jasa perbaikan (*service*) kendaraan, penggantian suku cadang (*spare part*), dan perbaikan *body* kendaraan. Perusahaan yang beralamat di Jalan Raya Hajimena Km.15 Natar Lampung Selatan ini, merupakan salah satu dealer resmi produk Mitsubishi di Lampung. PT. Budi Berlian Motor didirikan berdasarkan akta No.6 tanggal 2 September 2000 dari Notaris Djoni SH yang mendapat persetujuan dari Menteri Keuangan dan HAM RI melalui Surat Keputusan tanggal 16 Januari 2001. Perusahaan ini mulai beroperasi tanggal 20 Oktober 2002. PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan, yaitu sebagai *Authorized*

Dealer Mitsubishi Motors, pada PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan menerapkan standarisasi pelayanan dan bisnis dari PT Krama Yudha Tiga Berlian Motors Jakarta sebagai Agen tunggal pemegang merek (ATPM) Mitsubishi. Keahlian (*skill*) petugas *service* pun terus dikembangkan guna penguasaan teknik yang dapat meningkatkan kualitas kerja demi tercapainya kepuasan pelanggan. Dengan hal ini menjadi dasar perusahaan mengharapkan Komitmen yang tinggi dari karyawan karna dengan adanya Komitmen organisasi perusahaan akan mencapai tujuan dengan optimal. Dalam mengoptimalkan Komitmen karyawan pada PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin untuk dapat mencapai keberhasilan dan juga tujuan perusahaan.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan per- divisi PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan

No	Divisi	Total Karyawan
1	Service	46 Orang
2	Spare Part	23 Orang
3	Security	8 Orang
4	Body Repaire	16 Orang
5	Finance	6 orang
6	Accounting	9 Orang
7	IT	2 Orang
8	HRD	3 Orang
9	CS	3 Orang
10	Accounting Pajak	3 Orang
11	Sales	40 Orang
Total		155 Orang

Sumber : PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan 2019

Tabel 1.1 merupakan tabel dari banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan. Dengan 119 orang sebagai pegawai tetap pada setiap bagian dan 40 orang sebagai pegawai kontrak yang ada pada perusahaan PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan. Dari data di

atas bahwa PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan memiliki banyak divisi yang berbeda pada perusahaan, karena banyaknya divisi yang dimiliki perusahaan akan menampakkan bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, dengan adanya latar belakang pendidikan yang beragam tersebut, perlu dilakukan pendekatan yang tepat termasuk Motivasi, dan juga memberikan kenyamanan dan kelengkapan dalam menunjang kinerja karyawan untuk mendapatkan Kepuasan Kerja. Dengan usaha ini akan menanamkan rasa memiliki dan membangun perusahaan yang akan memberikan Komitmen organisasi yang diinginkan perusahaan.

Pemberian Motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan dapat menimbulkan rasa Komitmen organisasi pada individu karyawan, karena dengan Motivasi, seorang karyawan akan merasa bahwa dirinya diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Sari (2018) pemberian Motivasi terhadap karyawan akan meningkatkan semangat dan Komitmen organisasi pada perusahaan. Komitmen Organisasional adalah suatu hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori Motivasi yang diungkapkan oleh Maslow, maka indikator Motivasi menurut Yunior (2018) adalah sebagai berikut yaitu:

Gaji, salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, dll. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dari ketentuan yang telah diberikan pemerintah kabupaten.

Tunjangan kesehatan diharapkan dapat membantu meringankan biaya pengobatan pegawai, sehingga pegawai tetap sehat dan bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Dari hasil wawancara yang dilakukan di perusahaan

ini juga memiliki tunjangan kesehatan untuk membuat karyawan merasa aman.

Hubungan sesama pegawai, menciptakan hubungan yang baik antar pegawai karena hubungan sesama rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan/organisasi. Hubungan sesama pegawai yang terjadi di perusahaan ini juga tergolong baik dan kekeluargaan.

Pujian dan Pengakuan atas hasil kerja, bentuk kebanggaan dan menghargai atas hasil kerja yang didapatkan seorang pegawai. Dengan memberi pujian dapat memotivasi seseorang agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dan akan berpengaruh pada perusahaan/organisasi juga. Dengan memberikan pengakuan atas prestasinya akan meningkatkan harga diri dan menanamkan Motivasi guna bekerja semaksimal mungkin. Kemampuan pegawai untuk mencapai keberhasilan tergantung pada rasa percaya diri dan hasratnya untuk bekerja baik secara konsisten. Dari hasil *Survey* kurang adanya pujian dan pengakuan atas hasil kerja dari atasan ketika seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan begitu akan mengurangi rasa Motivasi diri yang timbul.

Ingin bersaing dengan rekan kerjanya, seorang karyawan tidak bisa menghindari persaingan yang terjadi di tempat kerjanya. Persaingan pasti akan menghidupkan perasaan untuk menunjukkan yang terbaik dalam dirinya. Memiliki target tertentu yang ingin dicapai, target dalam hal ini tidak selalu akan gaji yang besar atau jabatan yang tinggi. Dari hasil *survey* yang telah dilakukan kurangnya rasa ingin bersaing dengan rekan kerja karna tidak adanya tujuan atas seorang karyawan melakukan persaingan.

PT Budi Berlian Lampung Selatan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan dan pelayanan purna jual, Harus memotivasi karyawannya supaya tidak ada penurunan dalam tingkat penjualan, kedisiplinan ataupun performa kinerja karyawan. Dengan begitu perusahaan selalu dalam posisi terbaik, tetapi dalam hal ini dari hasil wawancara yang dilakukan terdapat masalah akan kurangnya Motivasi yang diberikan seperti

pujian yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dan tidak adanya *reward* kepada karyawan yang disiplin atau karyawan yang produktif setiap tahunnya atau hal lain yang bisa memotivasi karyawan, dengan begitu akan adanya rasa termotivasi dalam diri seorang karyawan dan akan menimbulkan Komitmen terhadap karyawan tersebut karna merasa diperhatikan.

Terdapat hal lain yang mempengaruhi sebuah Komitmen Organisasional yaitu Kepuasan Kerja sama halnya seperti Aryawan (2018) semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan akan merasa termotivasi dan meningkatkan rasa Komitmen pada dirinya. Karyawan yang memiliki Kepuasan dan Komitmen akan selalu menghadiri pekerjaannya. Menurut Saputra (2018) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap dalam diri seseorang karyawan kepada tugas yang didapat. Jika seorang karyawan memiliki tingkat dalam Kepuasan Kerja yang tinggi kepada pekerjaannya, maka karyawan akan memberikan produktivitas kerja yang baik. Sedangkan apabila tingkat Kepuasan karyawan rendah kepada pekerjaannya, dengan begitu karyawan tersebut berkemungkinan memiliki produktivitas yang rendah kepada pekerjaannya dan ini akan memicu tidak adanya Komitmen dalam berorganisasi.

Dalam hal ini menurut Roseleny (2018) selain adanya penyebab Kepuasan Kerja, ada juga faktor penentu dalam Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut: Pengawasan (*supervision*), pengawasan adalah upaya dari seorang atasan lakukan kepada karyawan yang berada dibawahnya dalam hal membimbing atau memberikan dorongan secara adil dan mendengarkan keluhan, membantu dan menunjukkan jalan keluar untuk mencapai keberhasilan. Job statisfaction dapat dikembangkan melalui perhatian dan hubungan atasan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan individu yang dipertimbangkan.

Gaji (*wage* atau *salary*), karyawan menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan dalam hal promosi dari yang disepakati. Apabila gaji

dipandang sebagai suatu imbalan dan penghargaan maka karyawan dengan sendirinya mengalami Kepuasan. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dari ketetapan yang telah diberikan pemerintah kabupaten.

Promosi, kesempatan mendapatkan promosi juga merupakan indikator akan Kepuasan Kerja. Setiap karyawan pasti menginginkan promosi jabatan agar dapat memotivasi dirinya dalam hal bekerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa di perusahaan ini tidak ada promosi jabatan dengan ini akan menurunkan Kepuasan seorang karyawan karena tidak adanya tujuan yang ingin dicapai.

Kerjasama, dimana salah satu alasan seorang manusia bekerja adalah terpenuhinya kebutuhan akan hal berinteraksi sosial. Teman sekerja adalah orang yang ada pada lingkungan saat bekerja. Banyak karyawan yang mengetahui bahwa dirinya tidak dapat bekerja seorang diri. Itulah sebabnya karyawan membutuhkan teman sekerja, namun tidak semua teman kerja dapat saling memberikan dukungan untuk berhasil, saling bekerjasama dalam bekerja, bahkan sebaliknya pasti ada yang ingin untuk menghambat dalam bekerja dan berprestasi. Kerjasama yang terjadi di perusahaan ini juga tergolong baik dan saling membantu jika ada kesulitan pada setiap divisi.

Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan hadapi sehari-hari. Apakah menyenangkan, sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan pengalamannya dan sebagainya. Ketidakpuasan karyawan dapat disampaikan dalam sejumlah cara, misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak mengikuti peraturan yang ada, mencuri sebuah properti organisasi, atau menghindari pekerjaan mereka. Dari hasil *survey* yang dilakukan perusahaan sebisa mungkin menempatkan karyawan pada setiap bidang keahliannya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan di PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan juga memiliki masalah Kepuasan Kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan dalam hal ini yang menjadi masalah karena dalam perusahaan ini tidak adanya kesempatan untuk mendapat promosi jabatan yang sama pada setiap karyawan. Jika adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi yang sama disetiap karyawan akan membuat dorongan lebih atas pekerjaannya dapat membuat seorang karyawan menjadi termotivasi dan akan puas atas pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BUDI BERLIAN MOTOR LAMPUNG SELATAN.**

1.2. Perumusan Masalah

Sebagaimana pada uraian yang ada di atas, maka perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan pada penelitian ini menjadi terarah sehingga tujuan penulisan ilmiah bisa dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek yang ada dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan.

1.3.2. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jalan Raya Hajimena Km. 15 Natar Lampung Selatan

1.3.3. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PT. Budi Berlian Motor.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengatasi masalah yang diteliti

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen organisasi PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi PT Budi Berlian Motor Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi?

1.5. Manfaat penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai satu referensi tambahan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.
2. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang ada hubungannya dengan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

1.6. Sistematika penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan secara singkat tentang latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat yang didapat dari penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menguraikan tentang landasan teori yang mendukung dalam perumusan masalah penelitian, kerangka pemikiran dan juga hipotesis. Teori-teori yang digunakan adalah mengenai Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi.

BAB III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan tentang seluruh deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil dari pengolahan data dan juga pembahasan.

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menyediakan tentang kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang sudah di uji. Bab ini juga akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada serta keterlibatan penelitian dan agenda penelitian.