

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konsep dari Komitmen merupakan salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia dikarenakan untuk memaksimalkan integrasi organisasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja. Begitu pentingnya sebuah komitmen dalam bekerja, banyak perusahaan yang memasukan beberapa syarat lowongan pekerjaan untuk calon karyawannya dengan memasukan unsur Komitmen Organisasi. Namun masih terdapat perusahaan maupun karyawan yang belum memahami arti sebuah Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi wajib dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan, dengan adanya Komitmen Organisasi pada perusahaan akan membuat karyawan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan. Purnamasari (2017) Komitmen Organisasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan serta lingkungannya dan mempunyai hubungan bagi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Komitmen Organisasi tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi.

Perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk terus meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan. Dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan karyawan akan terhindar dari perilaku negatif seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dan pindah ke perusahaan lain. Sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah akan memiliki rasa tanggung jawab yang rendah, tidak maksimal dalam

melakukan pekerjaan, rendah loyalitas terhadap perusahaan serta akan melakukan perilaku negatif.

PT. Keong Nusantara Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman. PT. Keong Nusantara Abadi beralamat di m.18, lamsel, Jl. Raya Branti, Bumisari, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Jam operasional Senin – Jum'at, pukul 08.00 – 16.00. Berdasarkan hasil survey yang terjadi pada PT. Keong Nusantara Abadi Karyawan Bagian Logistik terdapat permasalahan terkait Komitmen Organisasi. Haris (2017) indikator yang dapat mengukur Komitmen Organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Berdasarkan hasil wawancara pada pihak Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi terkait masalah komitmen afektif, yaitu terdapat karyawan yang merasa bahwa masalah yang perusahaan bukan bagian dari permasalahannya, terdapat karyawan yang tidak bersedia melakukan pekerjaan di luar jam kerja, tidak bersedia membantu rekan kerja melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya dan tidak berkeinginan untuk mengahabiskan karir diperusahaan. Hal ini menunjukkan komitmen afektif pada karyawan cenderung rendah.

Komitmen kelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota jika meninggalkan organisasi maka ia akan mengalami kerugian. Berdasarkan hasil wawancara pada pihak Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi terkait masalah komitmen berkelanjutan, yaitu terdapat karyawan yang tidak khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki pekerjaan pengganti, karyawan memiliki banyak pilihan perusahaan jika meninggalkan perusahaan dan karyawan

tidak merasa rugi jika meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kelanjutan pada karyawan cenderung rendah.

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara pada Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi terkait masalah komitmen normatif, yaitu terdapat karyawan yang tidak menjalankan kewajibannya seperti tugas kerja yang diselesaikan tidak tepat waktu, karyawan merasa tidak memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan karena karyawan merasa tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan terdapat karyawan yang merasa tidak membalas jasa yang dilakukan perusahaan.

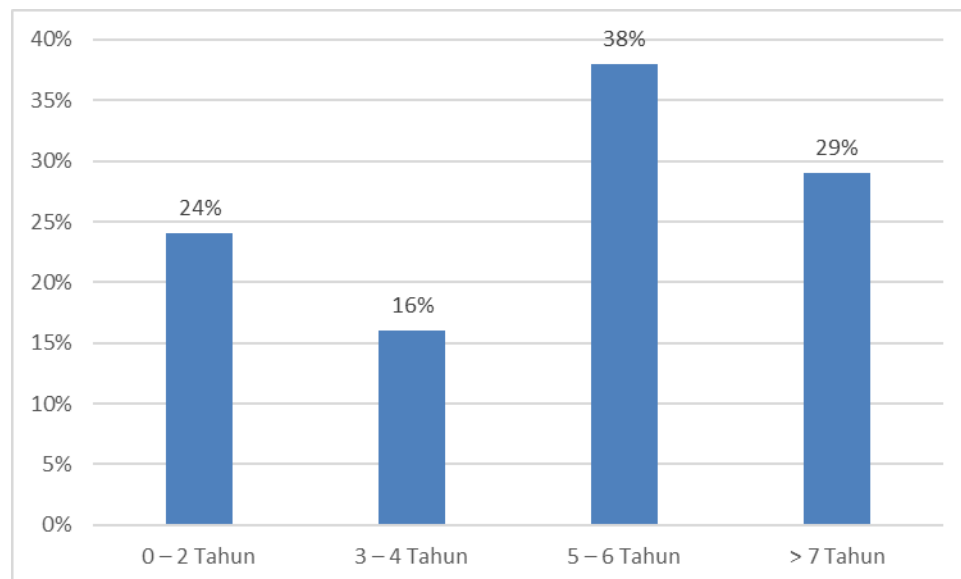
Komitmen Organisasi karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja. Hal ini didukung oleh riset penelitian yang dilakukan Handoko (2018) menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan dan penelitian yang dilakukan Purnamasari (2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan.

Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup karyawan. Dengan adanya program Pengembangan Karir, dapat lebih meningkatkan dorongan kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa apabila Pengembangan Karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Pengembangan Karir yang menunjang akan berdampak pada tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi dan sebaiknya jika Pengembangan Karir tidak menunjang akan berdampak pada rendahnya tingkat Komitmen Organisasi karyawan sehingga karyawan akan tidak loyal pada perusahaan. Nawawi (2017) Pengembangan Karir merupakan pendekatan secara formal yang dilakukan oleh organisasi untuk menjamin orang-orang yang berada dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Hal ini dilakukan sebagai pengelolaan aset, serta Pengembangan Karir yang terstruktur akan meningkatkan efektivitas serta kreatifitas dan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya. Astrika (2017) indikator yang dapat mengukur Pengembangan Karir adalah pendidikan, pelatihan, mutasi, masa kerja dan promosi kerja. Berikut ini Grafik 1.1 Mengenai Masa Kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi.

Grafik 1.1

Data Masa Kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi



Sumber : PT. Keong Nusantara Abdi, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 Mengenai Grafik 1.1 Mengenai Masa Kerja Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi. Persentase tertinggi pada Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi pada masa kerja 5-6 tahun 38%. Data tersebut menjelaskan bahwa dengan masa kerja yang lama diharapkan dapat memperoleh jenjang karir yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi, namun, Pengembangan Karir yang dinilai sangat sulit dikarenakan tidak hanya masa kerja saja yang menjadi tolak ukur kesempatan untuk mengembangkan karir, dimana program pelatihan yang diadakan perusahaan dirasakan belum menunjang untuk mengembangkan karir, karyawan wajib mengemban pendidikan kembali jika ingin mengembangkan karir sehingga karyawan merasa kesulitan dalam mengembangkan karir diperusahaan, kebijakan perusahaan melakukan mutasi karyawan ke daerah atau cabang perusahaan lain yang mengakibatkan karyawan tidak ingin melakukan proses keanikan jabatan, dan karyawan merasa atasan tidak memberikan kesempatan melakukan promosi jabatan. Hal ini mengindikasikan sulitnya pengembangan karir yang dilakukan akan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Motivasi Kerja bertujuan untuk memberikannya motivasi kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan moral dan Komitmen Organisasi karyawan. Karyawan tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.. Motivasi Kerja karyawan juga berperan penting dalam pencapaian target sebuah perusahaan karena motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan karyawan untuk mau mengikuti Komitmen Organisasi dari perusahaan. Oleh karena itu Motivasi Kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai sebuah kesepakatan kerja, sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Motivasi Kerja yang tinggi dapat dilihat dari karyawan yang berkomitmen pada pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Menurut Mus (2017) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu Motivasi Kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Novianshah (2015) indikator yang dapat mengukur Motivasi Kerja adalah Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan harga diri dan Kebutuhan aktualisasi diri. Berikut ini Tabel 1.2 Mengenai Gaji Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi.

Tabel 1.2
Gaji Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi

Gaji UMR	Gaji Perusahaan
Rp. 2.500.000	2.250.000

Sumber : PT. Keong Nusantara Abdi, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 Mengenai Gaji Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi. Gaji yang diterima Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi Lebih kecil dibandingkan gaji UMR yang ditetapkan pemerintah. Hal ini dinilai bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi karyawan merasa kebutuhan fisiologis gaji yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan hidup, kebutuhan keamanan merasa tidak aman karena keadaan bangunan yang tidak terawat hal ini yang membuat karyawan merasa tidak aman, kurang saling menghormati perbedaan pandangan atau pendapat dan

tidak memiliki komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, atasan tidak memberikan apresiasi pada berprestasi yang diraih karyawan dan karyawan tidak merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat motivasi yang rasakan oleh karyawan sehingga akan sulit meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan kepada perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi antara Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja pada Komitmen Organisasi adalah kepuasan dalam kerja. Karena sebelum karyawan memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi terhadap perusahaannya, para karyawan tersebut akan merasakan Kepuasan Kerja terlebih dahulu yang tercipta dari jenjang karir yang didapatkan serta motivasi dalam bekerja dan barulah karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Handoko (2018) yang menyatakan Pengembangan Karir membaik maka secara otomatis Kepuasan Kerja juga akan membaik dan Komitmen Organisasi juga akan meningkat dan Purnamasari (2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi. Astriksa (2017) indikator yang dapat mengukur Kepuasan Kerja adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan sekerja, kepuasan terhadap promosi dan kepuasan terhadap sikap pimpinan.

Kepuasan terhadap gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Berdasarkan hasil wawancara pada Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi terkait kepuasan karyawan terhadap gaji yaitu karyawan merasa gaji yang diberikan belum sesuai yang diharapkan karena masih belum dapat memenuhi kebutuhan serta karyawan merasa gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bagaimana

rendahnya kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Berdasarkan hasil wawancara pada Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi terkait Kepuasan Karyawan terhadap pekerjaan yaitu terdapat karyawan yang diberikan tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan merasa kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya serta terdapat karyawan yang ditempatkan diposisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan konsentrasi pendidikannya sehingga menimbulkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada sikap karyawan yang tidak berkomitmen terhadap perusahaan

Kepuasan terhadap rekan sekerja merupakan karyawan dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Berdasarkan hasil wawancara pada Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi terkait kepuasan karyawan terhadap rekan sekerja yaitu kurangnya suasana kekeluargaan terdapat beberapa yang hanya saling membantu hanya dengan rekan kerja terdekatnya saja serta kesulitan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja karena kurangnya saling menghargai sudut pandang rekan kerja yang lain sehingga menimbulkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap sesama rekan kerja yang akan berdampak pada sikap karyawan yang tidak berkomitmen terhadap perusahaan.

Kepuasan terhadap promosi merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Berdasarkan hasil wawancara pada Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi terkait kepuasan karyawan terhadap promosi yaitu tidak semua karyawan memiliki kesempatan

untuk Pengembangan Karir serta proses kenaikan jabatan yang kurang terbuka terhadap karyawan sehingga menimbulkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap promosi yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Kepuasan terhadap sikap pimpinan merupakan pimpinan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi terkait kepuasan karyawan terhadap sikap pemimpin yaitu, pemimpin dinilai kurangnya rasa empati pada keluhan karyawan serta pemimpin tidak bersedia membantu atau mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. sehingga menimbulkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap sikap pemimpin pada karyawan sehingga berdampak pada rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Dari kesimpulan di atas maka penulis ingin menjadikan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung antara Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan data dan latar belakang di atas, peneliti akan mengambil judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK PT. KEONG NUSANTARA ABADI.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi ?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi ?

1.3 Ruang Lingkup penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat di lakukannya penelitian ini adalah di PT. Keong Nusantara Abadi beralamat di m.18, lamsel, Jl. Raya Branti, Bumisari, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Logistik PT. Keong Nusantara Abadi

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian untuk menyelesaikan pendidikan saya di jenjang sarjana dan menambah pengetahuan dan pemahan peneliti yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, serta melatih diri dalam berpikir logis, sistematis dan ilmiah

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan akan hal – hal yang dapat mempertahankan komitmen organisasi PT. Keong Nusantara Abadi

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah pembukuan karya ilmiah bagi Institut Bisnis Dan Informatika Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan dasar bahan pembandingan untuk penyusun skripsi khususnya tentang pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN