

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan mengenai sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Setiap organisasi atau badan usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau badan usaha. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara memberikan motivasi. (Robbins&Judge, 2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga manusia mempunyai inovasi berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya dalam suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Apabila hal tersebut terpenuhi maka penggunaan tenaga kerja berjalan dengan efektif dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Upaya memberikan motivasi kerja pada karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan gambaran suatu proses yang berjalan dimana para karyawan dapat mengekspresikan kepedulian mereka

terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana mereka mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk

menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Robbins dan Judge (2015, p. 3) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Namun tidak semua perusahaan mampu mempertahankan komitmen organisasi karyawannya dengan memberikan dorongan berupa motivasi kerja. Dengan kondisi karyawan yang beraneka ragam dan beberapa faktor lainnya, perusahaan menuntut untuk bisa mendorong karyawannya agar mereka tetap efektif dalam mengerjakan tugasnya.

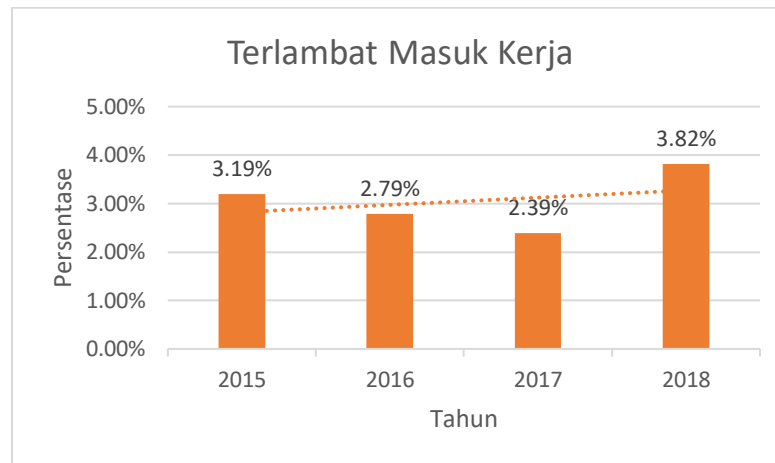
Lemona Cake&Bakery merupakan toko dan pabrik roti yang berada di Tasikmalaya yang menjual berbagai macam aneka kue, tart, dan oleh-oleh makanan lainnya. Lemona Cake&Bakery memproduksi produknya dengan sendiri seperti roti, kue, tart dan makanan lainnya. Di olah dari bahan mentah, menjadi bahan setengah jadi, dan tahap terakhir menjadi bahan jadi dan siap untuk di jual kepada konsumen. Lemona Cake&Bakery ini berdiri pada tahun 1997 di Tasikmalaya dan memiliki 87 karyawan. Tujuan lemona cake dan bakery ini ingin menjadi salah satu toko roti terbesar di Tasikmalaya dan membuka cabang di berbagai kota lainnya. Namun dalam kegiatan sehari-harinya masih terdapat beberapa masalah yang akan menghambat pencapaian tujuannya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Januari 2020 dengan Bapak Malik Ridwan selaku Personalia Lemona Cake&Bakery Tasikmalaya, masih banyak pegawai yang belum memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya. Hal tersebut bisa di lihat dari beberapa fenomena diantaranya:

1. Terlambat masuk kerja
2. Tidak masuk kerja tanpa alasan (alpha)
3. Tingkat *turn over* karyawan

Motivasi kerja di Lemona Cake&Bakery sangat di butuhkan oleh karyawan karena dengan adanya motivasi kerja bisa membantu karyawannya bekerja lebih baik lagi. Jika motivasinya baik maka komitmen organisasinya pun akan baik, sebaliknya motivasi yang tidak baik atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi, Hal tersebut bisa di uraikan sebagai berikut:

Terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi karyawan sedang menurun, bisa di lihat pada grafik berikut :



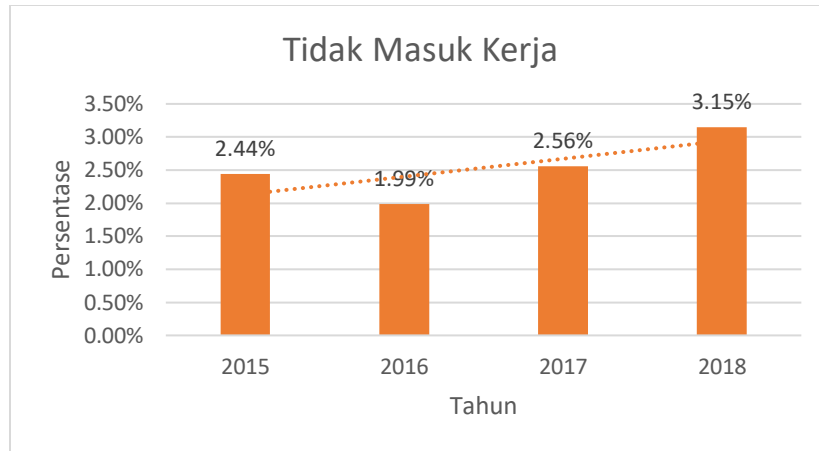
GAMBAR 1. 1

GRAFIK TERLAMBAT MASUK KERJA

Sumber: data Lemona Cake Bakery tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018

Grafik di atas adalah data karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi komitmen karyawan Lemona Bakery Cake. Pada tahun 2015 tingkat presentasi keterlambatan karyawan mencapai 3,19% kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 2,79% pada tahun 2017 mengalami penurunan kembali menjadi 2,39% dan pada tahun 2018 meningkat menjadi 3,82%. Hal tersebut menunjukkan komitmen organisasi karyawan Lemona Bakery Cake sedang menurun oleh sebab itu motivasi kerja sangat di butuhkan, seseorang yang motivasi kerja nya terpenuhi maka komitmen kerja nya pun akan tinggi dan akan semakin giat dalam bekerja.

Grafik selanjutnya yaitu grafik karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan/keterangan (alpha) dapat dilihat dalam grafik berikut:



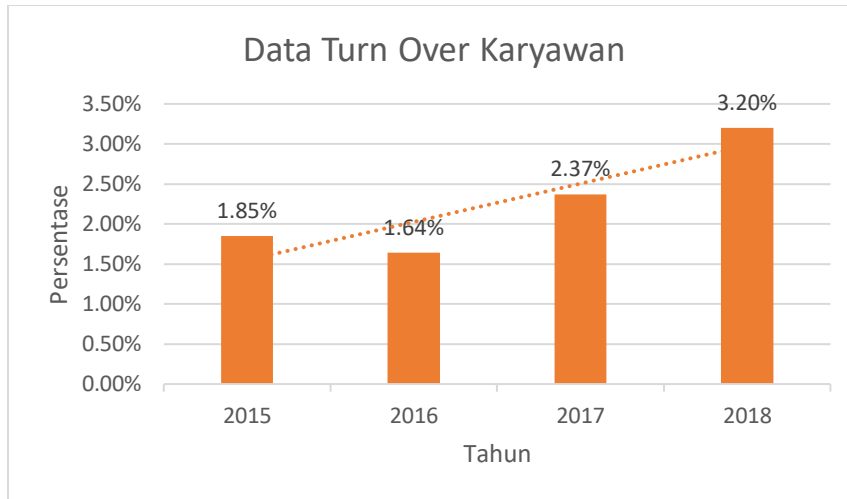
GAMBAR 1. 2

GRAFIK TIDAK MASUK KERJA TANPA KETERANGAN

Sumber: data Lemona Cake Bakery tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018

Grafik di atas menunjukkan grafik tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpha). Pada tahun 2015 tingkat persentase alpha karyawan mencapai 2,44% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi 1,99%. Kemudian pada tahun 2017 persentasenya kembali meningkat 2,56% serta tahun 2018 meningkat sebesar 3,15%. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi karyawan sedang menurun, ditunjukkan dengan ketidakhadiran (alpha). Dampaknya akan terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Grafik yang selanjutnya adalah grafik data *turn over* karyawan. Grafik *turn over* karyawan menunjukkan kurangnya motivasi kerja sehingga komitmen organisasi karyawan menurun dan banyak nya karyawan yang keluar masuk perusahaan. Bisa di lihat dari grafik data *turn over* karyawan seperti berikut:



GAMBAR 1.3

GRAFIK TURN OVER KARYAWAN

Sumber: data Lemona Cake Bakery tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa tingkat *turn over* karyawan di Lemona Bakery Cake cenderung mengalami peningkatan dari tahun 2015 hingga tahun 2018. Dari data di atas menunjukkan secara umum, karyawan yang keluar lebih banyak di bandingkan karyawan yang masuk dan jumlah karyawan mengalami penurunan dari tahun 2015 sampai tahun 2018.

Selain dengan data-data yang di peroleh di atas penulis juga mewawancari beberapa karyawan. Hasil wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai Lemona di berbagai cabang. Dari hasil wawancara karyawan lemona tidak mendapatkan motivasi kerja yang baik sehingga komitmen organisasinya menurun, menyebabkan ada beberapa karyawan yang telat masuk kerja, tidak hadir tanpa keterangan (*alpha*), dan *turn over* karyawan dari tahun ke tahun meningkat.

Dari paparan di atas dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi di Lemona cenderung tidak stabil, ini membuktikan bahwa komitmen organisasi pegawai dalam bekerja masih kurang. Kurangnya komitmen pada karyawan dalam pemberdayaan karyawan berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013, p. 343) adalah *“the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization”* suatu keadaan dimana seorang pegawai bersedia melaksanakan tujuan-tujuan organisasi dan ingin mempertahankan kedudukannya di dalam organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya itu.

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap pada nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2014, p. 2) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Banyak faktor yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja segiat-giatnya dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja segiat-giatnya dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memerhatikan motivasi yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan potensi pada karyawan kearah tercapainya komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mencoba mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap *commitment organizational*” studi pada karyawan Lemona Cake dan Bakery Tasikmalaya**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat diketahui bahwa belum terpenuhinya motivasi kerja sehingga komitmen organisasi di Lemona Cake&Bakery belum optimal. Masih ada karyawan yang tidak disiplin seperti terlambat masuk kerja dan alpha hal ini menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas-tugasnya. Selain itu tingkat *turn over* yang terus naik dari tahun ke tahun. Serta komitmen yang menurun menyebabkan penurunan dalam bekerja sehingga para karyawan belum optimal dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja yang ada di Lemona Cake&Bakery?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi yang ada di Lemona Cake&Bakery?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Lemona Cake&Bakery

1.2 Tujuan Penelitian

Dari uraian di atas, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja yang ada di Lemona Cake&Bakery
2. Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi yang ada di Lemona Cake&Bakery
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Lemona Cake&Bakery

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat untuk yang membacanya, manfaat dari hasil penelitian ini terbagi menjadi dua:

1. secara teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk ilmu sumber daya manusia dan memperdalam wawasan mengenai teori motivasi dan komitmen organisasi. Yang selanjutnya semoga dapat menjadi bekal di dalam kerja secara nyata maupun menjadi referensi bagi orang lain yang akan meneliti teori yang sama.

2. secara praktis

Diharapkan hasil penelitian ini berguna untuk menambah dan bisa meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis khususnya informasi upaya meningkatkan *organizational commitment* melalui motivasi. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi ajuan dalam meningkatkan komitmen organisasi