

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia dalam bermasyarakat mengandung aktivitas-aktivitas baik hubungan antar manusia, individu atau kelompok yang tergabung dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan suatu system dinamis yang berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan. Faktor penting yang menunjang tercapainya tujuan organisasi adalah pendayagunaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena pada dasarnya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan, kesetiaan dan sebagainya. Semua ini merupakan karakteristik yang dimiliki oleh manusia. Jika karakteristik manusia tersebut diterapkan dalam sebuah organisasi, maka terwujudlah bentuk tingkah laku individu yang baik dalam organisasi tersebut.

Untuk itu berbagai macam usaha agar dalam sebuah organisasi dapat tumbuh dan berkembang, maka perlu dilakukan adanya suatu dorongan atau motivasi di dalam tubuh organisasi tersebut seperti memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja maksimal. Sebuah organisasi yang baik akan selalu memperhatikan keinginan, kebutuhan dan harapan karyawannya. Karena setiap individu memiliki harapan yang unik dalam cara bekerja, yang membedakan antara individu yang satu dengan yang lain. Akan tetapi, bagaimanapun juga komposisi

rangkaian pemberian kebutuhan atau harapan karyawan agar termotivasi harus dapat terpenuhi secara proporsional dan disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Hal ini mutlak dilakukan apabila perusahaan mengharapkan karyawannya tetap menjadi anggota organisasi. Hal tersebut mengungkapkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat berpengaruh dan menimbulkan perasaan komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi masih merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah perusahaan. Gejala-gejala yang ada di lapangan masih sering terdengar dan dirasakan, misalnya ketidaknyamanan kerja atau adanya tawaran dari perusahaan lain, tanpa ragu karyawan tersebut berpaling pada perusahaan lain. Komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, komitmen dalam organisasi tidak hanya timbul dengan sendirinya, melainkan timbul dengan adanya kondisi tertentu, maka sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Sedangkan menurut Fred Luthans (2006: 249), komitmen organisasi sering didefinisikan (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, pada penerimaan dan tujuan organisasi.

PT ALX sama halnya dengan organisasi lain, yang pada dasarnya menuntut komitmen tinggi dari para karyawannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi itu sendiri berpengaruh pada kelangsungan perusahaan,

meskipun hal ini sudah umum, tidak jarang perusahaan maupun karyawan belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh sehingga membawa dampak negatif pada perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis memilih untuk menjadikan rendahnya komitmen organisasi pada Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting Bandung sebagai masalah dalam penelitian ini. PT ALX Supplier of Knitting merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mempunyai peranan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Dengan produk yang dihasilkannya, PT ALX Supplier of Knitting selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya, tentunya dengan tidak melupakan memberikan yang terbaik juga bagi para karyawannya.

Menurunnya tingkat komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa indikasi yang ditampilkan melalui perilaku para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nia sebagai sekretaris di PT ALX pada tanggal 17 Desember 2010 diperoleh data terjadi menurunnya tingkat komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan pengunduran diri (*turn over*) karyawan yang dapat dilihat pada tabel halaman berikut :

Tabel 1. 1
Perputaran Karyawan (Turn Over)
PT ALX Supplier of Kniting
Tahun 2006-2009

	Jan	Feb	Mar	Aprl	Mei	Jun	Jul	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	Jml Rata2
2006													
Masuk	4	6	1	1	3	5	15	10	4	0	0	1	50
%	3,4	5,17	0,86	0,86	2,5	4,3	12,59	8,6	3,4	0	0	0,86	43
Keluar	2	4	0	0	1	2	10	4	2	1	1	2	29
%	1,72	3,4	0	0	0,86	1,72	8,6	3,4	1,72	0,86	0,86	1,72	24,94
2007													
Masuk	5	4	1	1	7	29	1	10	3	3	0	0	64
%	4,3	3,4	0,86	0,86	6,02	24,9	0,86	8,6	2,5	2,5	0	0	55,04
Keluar	3	5	0	0	2	4	6	2	1	6	2	1	32
%	2,5	4,3	0	0	1,72	3,4	5,17	1,72	0,86	5,17	1,72	0,86	27,52
2008													
Masuk	2	0	1	5	1	0	0	17	0	12	2	3	43
%	1,72	0	0,86	4,3	0,86	0	0	14,62	0	10,3	1,72	2,5	36,98
Keluar	8	3	2	0	1	1	3	2	1	13	0	1	35
%	6,8	2,5	1,72	0	0,86	0,86	2,5	1,72	0,86	11,1	0	0,86	30,1
2009													
Masuk	5	3	4	8	2	0	0	16	1	13	4	2	58
%	4,3	2,5	3,4	6,8	1,72	0	0	13,7	0,86	11,1	3,4	1,72	49,88
Keluar	7	4	1	1	1	2	5	3	2	10	1	2	39
	6,02	3,4	0,86	0,86	0,86	1,72	4,3	2,4	1,72	8,6	0,86	1,72	33,54

Sumber : Divisi PT ALX Supllier of knitting

Perputaran karyawan (*turn over*) sebagaimana ditampilkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa selama 4 tahun 2006-2009 tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi. Ini dapat mengindikasikan terjadi lemahnya komitmen kelanjutan (*Continuance Commitment*) yang akhirnya dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk memilih tempat kerja lain yang lebih menjanjikan.

Permasalahan yang muncul pada perusahaan yang karyawan mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas. Menurut sumber kepala bagian produksi Ibu Endang pada tanggal 10 Maret 2011 rendahnya komitmen organisasi pada PT ALX Supplier Of

Knitting terlihat dari sering mengalami kerusakan atau kegagalan produksi. Adanya kualitas hasil produksi dibawah standar perusahaan (Re-Dyeing) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Re-Dyeing Produksi
PT. ALX Supplier Of Knitting Bandung
Periode Tahun 2008-2010

Tahun	Batasan Re-Dyeing	Realisasi Re-Dyeing	Realisasi Re-Dyeing Smt I/ Ydf	Realisasi Re-Dyeing Smt II/ Ydf
2008	4,30%	10,47%	6,95%	3,52%
2009	4,50%	12,35%	6,47%	5,88%
2010	4,50%	12,76%	8,23%	4,53%

Sumber: Divisi Produksi PT ALX Supllier Of Knitting

Pihak sumber mengatakan bahwa meningkatnya jumlah kerusakan selain diduga disebabkan oleh kurang baiknya kualitas bahan baku, frekuensi sering tidaknya kerusakan mesin, juga diduga disebabkan karena karyawan jenuh dengan rutinitas mereka yang mengakibatkan turunnya motivasi atau semangat kerja. Sehingga ketelitian pun menurun yang berujung pada meningkatnya kegagalan atau kerusakan produksi.

Selain kualitas produksi yang tidak memenuhi standar, masalah mengenai komitmen organisasi dapat dilihat juga melalui meningkatnya absensi dengan berbagai alasan. Adapun data absensi dapat dilihat pada halaman berikut:

Tabel 1. 3
Data Absensi Karyawan
Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting
Periode Desember 2010-Maret 2011

Tingkat Kehadiran	Bulan				Keterangan
	Desember	Januari	Februari	Maret	
Jumlah rata-rata ketidakhadiran	36,25%	27,5%	32,5%	33,75%	32,5%
Jumlah rata-rata kehadiran	63,75%	72,5%	67,5%	66,25%	67,5%
Jumlah	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: Divisi Produksi PT ALX Supplier Of Knitting

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai masih belum dapat mencapai batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan yaitu sebesar 97 %. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan sakit, di samping itu juga banyak pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan (alpa).

Fenomena-fenomena yang dikemukakan di atas mengisyaratkan bahwa komitmen karyawan masih belum optimal jika dilihat dari bagaimana usaha, kemauan serta dorongan karyawan mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan di atas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Singkatnya, teori yang dikemukakan oleh Schultz dan Ellen (1994) memberikan asumsi bahwa komitmen individu terhadap organisasi merupakan bagian yang penting dalam proses individu didalam organisasi itu sendiri. Ada beberapa pengaruh

yang sangat signifikan yaitu motivasi dan kepuasan kerja yang bisa meningkatkan komitmen pada organisasi.

Komitmen merupakan sesuatu yang sangat diharapkan pemimpin dalam pencapaian tujuan. Karena perusahaan yang mampu menumbuh kembangkan komitmen sumber daya manusianya akan mampu pula mendayagunakan potensi kerja karyawannya secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi akan sangat menaruh perhatian serta bersedia melakukan apa saja untuk memajukan organisasi tempatnya bernaung.

Dari pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam menggerakkan karyawan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan oleh pihak manajemen baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi. Sehingga karyawan senantiasa memiliki tingkat gairah kerja dan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Fred Luthans (2006:270) menyatakan bahwa “Motivasi adalah sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan dimana ia berusaha dan berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya”.

Dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi maka komitmen karyawan terhadap organisasi cenderung meningkat, tapi pada kenyataannya seringkali manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kurang memahami aspek-aspek yang mendasari rendahnya komitmen. Seperti tingkat komitmen karyawan di

PT ALX yang relatif masih rendah, akibatnya tingkat motivasi untuk lebih terlibat dalam pekerjaan organisasi dan loyalitas terhadap perusahaan masih rendah.

Kondisi karyawan di PT. ALX tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan salah satunya dikarenakan kurangnya komitmen organisasi. Oleh karena itu penulis mencoba melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT ALX Supplier Of Knitting”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor yang melekat pada diri individu seperti motivasi kerja karyawan.

Salah satu faktor di atas yakni motivasi kerja karyawan diasumsikan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Gejala-gejala masalah yang terkait dengan kedua masalah tersebut adalah dapat dilihat dari kenyataan masih terjadi *turn over*, *absenteeism* dan kualitas kerja yang tidak memenuhi standar di organisasi atau perusahaan. Keadaan ini perlu dikaji, bagaimana pengaruh motivasi

kerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sangat penting agar organisasi tersebut dapat mengambil langkah-langkah penting di dalam memotivasi karyawan.

Dampak dari ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan, berpengaruh pada turunnya produktivitas kerja dikarenakan kualitas kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan berlanjut maka akan berakibat pada kegagalan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Berdasarkan kondisi tersebut maka perlu dalam diri karyawan sebuah dorongan yang memotivasi karyawan agar ia bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah mengkaji beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu komitmen organisasi.

Secara terperinci dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan pada Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting Bandung.
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting Bandung.
3. Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan diatas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran tingkat motivasi kerja karyawan pada Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasi pada Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting Bandung.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasi Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya. Adapun Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain ialah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

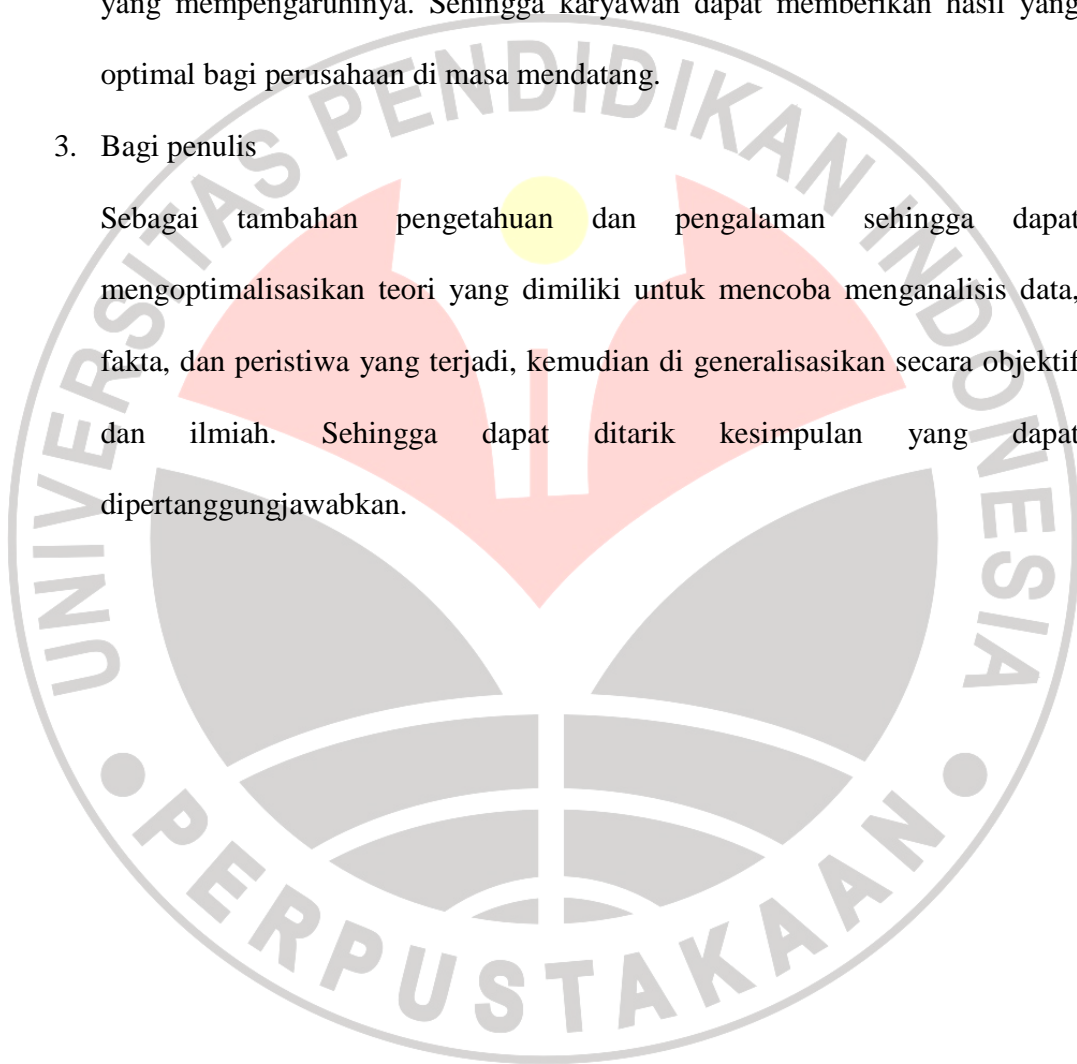
Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Secara Praktis

Bagi perusahaan atau instansi terkait, hasil penelitian dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan komitmen organisasi melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya. Sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan di masa mendatang.

3. Bagi penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis data, fakta, dan peristiwa yang terjadi, kemudian di generalisasikan secara objektif dan ilmiah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.



Tabel 1. 1 Perputaran Karyawan (Turn Over) PT ALX Supplier of Kniting Tahun 2006-2009	4
Tabel 1. 2 Re-Dyeing Produksi PT. ALX Supplier Of Knitting Bandung Periode Tahun 2008-2010	5
Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan Divisi Produksi PT ALX Supplier of Knitting Periode Desember 2010-Maret 2011	6
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10

