BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia organisasi tentunya berkaitan dengan sumber daya manusia, karena manusia mempunyai peran penting dalam menghidupkan serta menggerakkan laju organisasi. Menyikapi hal ini manusia sebagai anggota organisasi dengan mengerahkan segala bentuk tenaga maupun pikiran yang dituangkan akan mampu menjadi penunjang dalam keberhasilan suatu organisasi. Masalah yang hingga kini kerap timbul dalam suatu organisasi di Indonesia adalah menurunnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang melimpah tentu bisa dimaksimalkan dengan seksama untuk keberlanjutan pembangunan nasional. Semakin meruapnya sumber daya manusia saat ini, menggerakkan suatu organisasi agar memikirkan bagaimana cara agar bisa mempergunakan dengan baik sumber daya tersebut.

Namun, bila faktor – faktor kebutuhan organisasi telah terpenuhi dengan baik, tetapi tidak ada peran manusia didalamnya dipastikan laju organisasi tersebut dapat berlangsung lamban. Bentuk dukungan yang diberikan karyawan terhadap suatu organisasi dapat dilihat bagaimana manusia tersebut memiliki rasa ingin berada dalam perusahaan tersebut.

Rasa komitmen yang ada di setiap anggota organisasi sangat diperlukan guna kelangsungan hidup organisasi. Jika rasa komitmen yang dimiliki

anggota organisasi rendah, maka akan memberikan dampak pada organisasi dan juga pada diri anggota tersebut. Komitmen organisasi yang rendah biasanya disebabkan karena organisasi tersebut kurang memberi perhatian perihal keamanan dan keselamatan karyawan dalam bekerja serta kurang mencukupi akan kebutuhan fasilitas karyawan.

Berdasarkan hasil survei yang disebarkan Willis Towers Watson yang merupakan pada seribu jumlah karyawan yang ada di Indonesia dari berbagai tingkat jabatan, didapatkan hasil yaitu 66% karyawan di Indonesia rata – rata mengundurkan diri dari organisasi tersebut dengan jangka waktu kurang lebih dua tahun. Sedangkan 34% karyawan mampu tetap tinggal dalam organisasi tersebut (Sukarno, 2014). Menyikapi hasil survei tersebut, maka dapat menjadi peringatan bagi perusahaan di Indonesia untuk mengelola karyawan dengan baik, karena jika *turnover* melonjak tinggi pada suatu perusahaan maka akan mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Turnover yang semakin tinggi dalam suatu perusahaan membuat tingkat efisiensi rendah karena perusahaan harus mengeluarkan berbagai hal, terutama dari segi materi maupun waktu untuk merekrut serta melakukan pelatihan kembali karyawan baru. Dalam hasil survei tersebut pula memperlihatkan komitmen organisasi setiap karyawan pada perusahaannya cenderung rendah, karena dengan mudahnya karyawan meninggalkan perusahaan tanpa memikirkan dampak selanjutnya yang akan dialami perusahaan tersebut.

Semakin sering karyawan mengundurkan diri dan keluar dari tempat pekerjaannya memperlihatkan bahwa tidak ada rasa bersungguh–sungguh dan tekad yang baik karyawan untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Tabel 1.1 . Data *Turnover* Karyawan PT. X di Jakarta

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2018	135	19	3	119
2019	155	21	5	139
2020	140	25	5	120

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2018 sampai 2020. Jumlah karyawan keluar dari tahun 2018 hingga 2020 berjumlah 65 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan HRD PT. X di Jakarta bahwa PT tersebut telah kehilangan karyawannya yang mencapai angka 65 karyawan dalam rentang waktu tiga tahun dan angka ini tentunya jauh dari harapan HRD PT. X di Jakarta.

Mengenai hal ini, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dilihat dari intensi perilaku positif karyawan untuk tetap bekerja demi perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi tentu akan berperilaku dengan baik dan

memiliki rasa kesetiaan pada perusahaan sehingga karyawan berusaha memenuhi pekerjaannya supaya tercapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam suatu perusahaan apabila seorang karyawan mendapatkan imbalan berupa gaji sesuai ketentuan yang berlaku, dan mendapatkan hal lain yang dapat menarik hatinya, seperti terdapat fasilitas yang memadai dalam mendukung kegiatan kerja dan mendapat apresiasi atas prestasi karyawan. Hal ini tentu memacu karyawan lebih produktif dalam bekerja. Maka komitmen setiap anggota organisasi menjadi hal yang sangat penting dijunjung pada sebuah bentuk organisasi manapun demi terciptanya organisasi yang harmonis.

Organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kesadaran karyawan dalam menerapkan budaya yang sudah ditetapkan pada organisasi tersebut dan juga kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Maka setiap organisasi harus memperhatikan faktor yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan.

Dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang merasa nyaman menjadi bagian organisasi tersebut membuat karyawan cenderung kehilangan konsentrasi saat bekerja. Hal ini memicu karyawan tidak secara penuh bertanggungjawab atas keterlibatannya dengan pekerjaan.

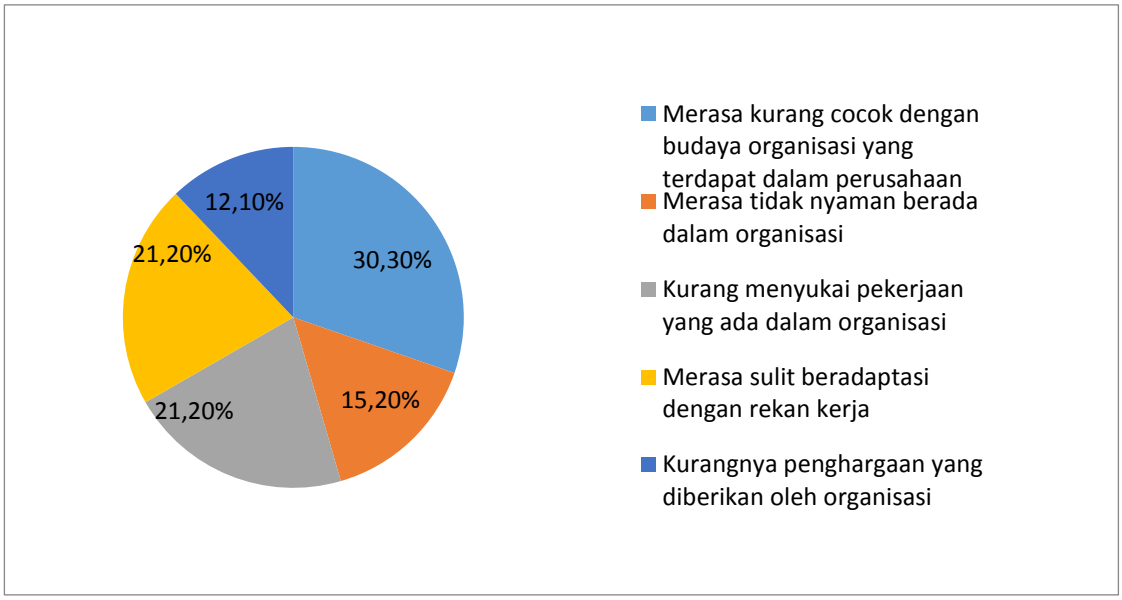
Budaya organisasi dicerminkan melalui keseharian orang tersebut bertingkah laku maupun dalam memperlakukan orang lain guna menselaraskan dengan norma dan nilai–nilai. Budaya organisasi bersifat tidak mengikat

seseorang, tetapi jika ada yang melanggarnya maka hukuman yang didapat akan lebih ke psikis orang tersebut seperti akan menjadi pembicaraan dan tidak disukai oleh rekan kerjanya.

Perusahaan dalam hal ini mampu memberi rasa timbal balik pada para karyawan atas jasa yang telah mereka berikan demi berjalannya organisasi tersebut. Semakin banyak rasa timbal balik yang diberikan perusahaan untuk karyawan, tentu karyawan akan merasa senang. Perusahaan dalam menyikapi hal ini perlu lebih peka terhadap suatu kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa betah tinggal dalam waktu yang lama di dalam organisasi tersebut, serta karyawan merasa terpenuhi segala kebutuhannya.

Terpenuhinya segala kebutuhan karyawan dapat berupa fasilitas yang memadai, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, mendapati jenjang karir yang jelas, dan adanya peluang aktualisasi diri, serta adanya jaminan hari tua dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini diharapkan kepuasan kerja mereka akan terjaga demi mewujudkan visi misi perusahaan.

Gambar 1.1
Hasil Data Pra-Riset pada Karyawan
Divisi *Business Development*



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan presentase data diatas dapat dilihat bahwa 30,3% karyawan merasa kurang cocok dengan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan. Lalu sebesar 21,2% karyawan merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerjanya. Selanjutnya sebesar 21,2% merasa kurang menyukai pekerjaan yang ada dalam organisasi. Kemudian sebesar 15,2% karyawan merasa tidak nyaman berada dalam organisasi. Data terakhir yaitu sebesar 12,1% karyawan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil pra penelitian bahwa hal yang membuat loyalitas karyawan menurun itu dikarenakan merasa kurang cocok dengan budaya

organisasi yang terdapat dalam perusahaan dan karyawan merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerjanya dan kurang menyukai pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini sangat disayangkan karena jika karyawan mampu menerapkan nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi, maka akan berdampak baik pada perusahaan, seperti akan terciptanya suasana yang harmonis, mempunyai *image* bagus bagi perusahaan yang akan menjadi nilai plus dsb.

Lalu hal yang membuat loyalitas karyawan menurun itu adalah dikarenakan karyawan merasa sulit beradaptasi dengan rekan kerjanya. Hal ini sangat disayangkan pula, karena jika karyawan mampu beradaptasi dengan rekan sekerja secara baik, bisa saling akrab satu sama lain maka berdampak pada kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini tentu akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Demikian sangat penting bagi peneliti untuk memahami tentang variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi. Berdasarkan kondisi yang ada, Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibahas dalam latar belakang masalah, maka disimpulkan rumusan masalah yang dapat diambil yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah terkait yang telah Peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang sesuai seperti data yang sahih, benar dan terbukti kevalidannya mengenai pengaruh antara:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta.
3. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Divisi *Business Development* PT. X di Jakarta

D. Kebaruan Peneliti

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini sebenarnya sudah banyak dilakukan dan dikaji oleh peneliti-peneliti terdahulu. Akan tetapi, penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya mungkin terdapat adanya perbedaan maupun kebaharuan dari masing-masing penelitian. Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian ialah karyawan PT. X di Jakarta pada divisi *business development* di seluruh Jakarta. Berikut pemaparan hasil penelitian terdahulu yang dilihat dari beberapa perbedaan dan kebaharuan dengan penelitian yang saat ini sedang peneliti lakukan yaitu:

Penelitian yang utama ialah peneliti mengangkat referensi judul penelitian dari jurnal yang telah dipublikasikan oleh Jurnal Ekonomi STIEP yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Sari Bento Pontianak". Jurnal ini disusun oleh Fransiska Ekobelawati yang merupakan mahasiswa Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Pontianak (ASMI). Populasi dari penelitian ini ialah 100 karyawan dari PT. Sari Bento Pontianak. Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti sebelumnya adalah teknik analisis regresi berganda dengan alat bantu berupa *software* IBM SPSS *for window* versi 20.

Selain itu, yang menjadi pembeda antara penelitian yang telah dilakukan oleh Fransiska Ekobelawati adalah didalam jurnal tersebut tidak mencantumkan adanya indikator para ahli dari setiap masing-masing variabel, sedangkan pada penelitian yang sedang peneliti lakukan saat ini yaitu peneliti mencantumkan indikator yang peneliti adopsi dari beberapa ahli. Lalu yang menjadi kebaharuan pada penelitian saat ini terletak pada jenis versi dari alat bantu yang digunakan, versi dari penelitian sebelumnya menggunakan IBM SPSS versi 20, sedangkan penelitian yang peneliti saat ini menggunakan IBM SPSS dengan versi 22.

Selanjutnya peneliti mengangkat referensi judul penelitian dari jurnal yang telah dipublikasikan oleh *International Journal of Scientific and Research Publication* yang berjudul "*The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitments and the Implementation on Organizational Citizenship Behavior in Employees of* PT. Bali Towerindo Sentra Tbk".

Jurnal ini disusun oleh Anggi Putra dan M. Havidz Aima dari Universitas Mercubuana. Responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 135 karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti sebelumnya adalah teknik analisis dengan metode

Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu untuk mengolah data yaitu berupa *software* SmartPLS 3.2.7.

Selain itu, pada penelitian yang telah dilakukan Anggi Putra dan M. Havidz Aima judul penelitiannya sedikit berbeda dengan judul penelitian yang saat ini sedang dilakukan oleh peneliti. Dimana pada penelitian sebelumnya adanya variabel *organizational citizen behavior* sebagai variabel moderasi sedangkan dengan judul penelitian yang saat ini sedang dilakukan oleh peneliti variabel yang digunakan hanya variabel independen dan variabel dependen saja.

Lalu yang menjadi kebaharuan pada penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada alat bantu berupa *software* yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan alat SmartPLS 3.2.7 untuk mengolah datanya, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan alat IBM SPSS 22.