

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan suatu elemen penting bagi sebuah organisasi. Tanpa karyawan yang mumpuni, organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Suharno (2015:63) menyimpulkan karyawan sebagai aset, di mana aset terpenting dalam perusahaan ada tiga, yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia dan sumber daya manusia. Karyawan merupakan pengelola organisasi, di mana baik buruknya organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan yang mereka miliki. Ketika karyawan telah memberikan kontribusinya kepada organisasi, maka organisasi harus memberikan suatu bentuk balas jasa kepada karyawan.

Bentuk balas jasa yang dapat diberikan oleh organisasi atas jasa dan kontribusi karyawan adalah dukungan organisasi. Teori dukungan organisasi yang dipaparkan oleh Eisenberger dkk (2012:85) serta Shore dan Tetrick (2012:96) dapat menjelaskan adanya komitmen secara emosional dari karyawan kepada organisasinya, yang mana pendekatan ini mengasumsikan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosional dan untuk menilai kesiapan organisasi untuk memberi penghargaan terhadap peningkatan usaha, 2 karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, definisi inilah yang membentuk persepsi dukungan organisasi atau *perceived organization support* (POS) (Rhoades, Eisenberger dan Armeli, 2011:96). Rhoades dan Eisenberger

(2012:2012) memandang *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan. *Perceived organizational support* (POS) dapat membuat karyawan merasa diperhatikan dan nyaman ketika mereka bernaung di dalam sebuah organisasi. Apabila seorang karyawan dalam sebuah organisasi, dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya (Kartika, 2012:63).

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi Simamora (2016:610). Disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan. Stum (2018) mengemukakan bahwa arah organisasi merupakan salah faktor yang mempengaruhi komitmen, dimana bukan hanya mengkomunikasikan visi, misi, strategi dan tujuan perusahaan tapi bagaimana mendapatkan komitmen itu tercipta. Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa banyak karyawan yang melakukan keterlambatan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus yang datang perusahaan. Indikasi kurangnya disiplin kerja dilihat dari data absensi pada PT. Indomaju Textindo Kudus.

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan pada PT. INdomaju Textindo Kudus
Periode Januari – Desember 2020

Bulan	Terlambat
Januari	14
Februari	15
Maret	14
April	15
Mei	15
Juni	14
Juli	13
Agustus	15
September	14
Oktober	15
November	17
Desember	15
Jumlah	176
Rata-Rata	14

Sumber : PT. Indomaju Textindo Kudus Periode Januari – Desember 2021

Data absensi karyawan PT. Indomaju Textindo Kudus Tahun 2020-2021 dapat dilihat pada Tabel 2 dengan rata-rata tingkat keterlambatan sebesar 14 karyawan per bulan. Tingkat absensi dengan rata-rata perbulan 14 tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus belum berjalan secara maksimal.

Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang

berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negative yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Fenomena selanjutnya yaitu rendahnya komitmen organisasi yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. Kurangnya rasa memiliki terhadap tempat kerja menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan. Berikut ini merupakan data komitmen organisasi karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus berdasarkan masa bekerja karyawan.

Tabel 1.3
Data Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Indomaju Textindo Kudus

No	Masa Bekerja	Jumlah Karyawan	(%)
1	1 s/d 5 tahun	82	41,0%
2	6 s/d 10 tahun	49	24,5%
3	11 s.d 15 tahun	35	17,5%
4	> 15 tahun	34	17,0%

Sumber : PT. Indomaju Textindo Kudus, 2021.

Berdasarkan dari data tabel 1.3 menunjukkan belum maksimalnya komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari karyawan yang bekerja merasa senang, nyaman atau sebaliknya terhadap organisasi, maka kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Fenomena komitmen karyawan didominasi pada masa kerja 1-5 tahun sedangkan masa bekerja masa kerja > 15 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan lainnya.

Beberapa aspek belum optimal implementasikan seperti keadilan, support supervisor, penghargaan kerja dan kondisi kerja yang harus diberlakukan dalam sebuah organisasi. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi kerja sangat berdampak penting bagi hasil kerja begitu juga support sesama rekan kerja dan supervisor yang mendukung menurunnya tingkat turnover intention karyawan. Dengan masalah yang tak kunjung selesai dan aspek-aspek dalam *Perceived Organizational Support* itu terus menjadi permasalahan yang membuat karyawan menjadi kurang puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pemaparan dari hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan bahwa penelitian Diah Tri Ambarsari (2016) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Bertentangan dengan Tedi Agustian, Yuki Fitria (2020) dengan hasil *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi.

Research gap lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Firmananda Hutama Akbar Djamhur Hamid Mochammad Djudi (2016), menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Bertentangan Intan Purnama, Nyoto Nyoto dan Asmara Hendra Komara (2019) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Azhar, Erita Yuliasesti Diah Sari, Choirul Anam (2019) menyatakan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Bertentangan dengan Intan Purnama, Nyoto Nyoto dan Asmara Hendra Komara (2019) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Indomaju Textindo Kudus.
- 1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organizational dibatasi pada variabel: *Perceived Organizational Support* dan Disiplin Kerja.
- 1.2.3. Waktu penelitian dilaksanakan selama 4 bulan setelah judul disetujui (Bulan September – Desember 2021)

1.3. Perumusan Masalah

Beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Beberapa aspek belum optimal implementasikan seperti keadilan, support supervisor, penghargaan kerja dan kondisi kerja yang harus diberlakukan dalam sebuah organisasi. Fenomena komitmen karyawan didominasi pada masa kerja 1-5 tahun sedangkan masa bekerja masa kerja > 15 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan lainnya. Data absensi karyawan PT. Indomaju Textindo Kudus Tahun Januari hingga Desember 2020 dengan rata-rata tingkat keterlambatan sebesar 14 karyawan per bulan. Tingkat absensi dengan rata-rata perbulan 14 tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus belum berjalan secara maksimal mengindikasikan turunnya. Bertitik tolak pada latar belakang permasalahan di atas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimanakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
- 1.3.2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
- 1.3.3. Bagaimanakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
- 1.3.4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
- 1.3.5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indomaju Textindo Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indomaju Textindo Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indomaju Textindo Kudus
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indomaju Textindo Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi penentu kebijakan (*stake holder*) di PT. Indomaju Textindo Kudus dalam mengelola organisasi dan memberi perubahan yang baik dalam meningkatkan kepuasan

kerja dan Komitmen Organisasional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

