

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting penentu keberhasilan bagi sebuah organisasi. Sedangkan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sutrisno (2016:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan dan keinginan. Sehingga dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bagi kemajuan organisasi secara efektif.

Siagian (2014:141) mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan dalam manajemen karena motivasi dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah material insentif dan non material insentif. Hasil wawancara dengan pegawai di Kantor Pos Pati terkait dengan pemberian material insentif berupa pemberian reward bagi pegawai yang berprestasi serta non material insentif berupa pengakuan dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi masih dirasa kurang. Dalam menyelesaikan target-target yang telah ditentukan tidak hanya diberikan insentif berupa jam lembur saja namun lebih dari itu perlu adanya reward atau hadiah sederhana atau setidaknya adanya pengakuan dan penghargaan serta apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja untuk terus memberikan yang terbaik bagi Kantor Pos Pati.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas digunakan bermacam-macam bentuk jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satunya diantaranya fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Moekijat (2014:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Hasibuan (2014:121) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasibuan (2014:121) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan sebuah proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini dapat memberikan gambaran dengan jelas bahwa karyawan dapat dikatakan berkomitmen baik apabila hasil kerja karyawan tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas (Gomes, 2013:23).

Kasmir (2016:53) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja. Karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan

pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan pegawai.

Disamping dilengkapinya fasilitas kerja, setiap organisasi perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi guna mempengaruhi cara kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

Sumampouw (2018) mengungkapkan bila perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan komitmen organisasi.

Penelitian ini berada di Kantor Pos Pati. Permasalahan di Kantor Pos Pati terkait komitmen organisasi yaitu terjadinya penurunan komitmen organisasi. Berikut tabel data putus kontrak karyawan yang menjelaskan adanya penurunan komitmen organisasi karyawan Kantor Pos Pati sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Putus Kontrak Karyawan
Kantor Pos Pati (Per Orang)

Tahun	2020	2021
Putus Kontrak	15	21
Lanjut Kontrak	10	3

Sumber: Kantor Pos Pati, 2021

Berdasarkan data dari Kantor Pos Pati menunjukkan data putus kontrak karyawan mengalami peningkatan di tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan rendah dan menurunnya komitmen organisasi karyawan. Faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan dan penurunan komitmen organisasi salah satunya adalah fasilitas kerja. Berikut ini disajikan data kelengkapan kerja Kantor Pos Pati.

Tabel 1.2
Data Kelengkapan Kerja Kantor Pos Pati

No.	Jenis Alat	Standard	Keterangan	Kondisi
1.	Kursi	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Baik
2.	Printer	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Baik
3.	Scanner	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Baik
4.	Mesin Copy	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Terkadang problem ketika digunakan dalam jumlah banyak
5.	AC	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Kurang dingin ketika digunakan
6.	Lemari Besi	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Baik

No.	Jenis Alat	Standard	Keterangan	Kondisi
7.	Meja Kerja	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Jumlah cukup dan kerapian masih perlu ditingkatkan
8.	Dispenser	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Jumlah cukup dan kebersihan masih perlu ditingkatkan
9.	Telephone	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Jumlah cukup dan kebersihan masih perlu ditingkatkan
10.	Toilet	Jumlah sesuai, bersih dan dapat digunakan dengan baik	Ada	Jumlah toilet masih kurang
11.	Penerangan	Kurang	Ada	Jumlah penerangan masih kurang
12	Komputer	Kurang	Ada	Jumlah komputer masih kurang

Sumber: Kantor Pos Pati, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa fasilitas pendukung yang dalam kondisi kurang memadai seperti komputer sebagai pendukung pekerjaan dalam kondisi yang kurang baik, mesin copy, AC, lampu juga dalam kondisi kurang baik. Dimana AC dan lampu merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain dikarenakan fasilitas pendukung yang kurang memadai, pembagian kompensasi kurang merata serta karyawan yang masih belum bisa menyesuaikan kepribadiannya dengan budaya organisasi yang ada di Kantor Pos Pati menambah permasalahan yang menyebabkan penurunan komitmen organisasi.

Budaya organisasi yang ada di Kantor Pos Pati sudah baik, namun dari hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pelaksanaan norma atau ketentuan yang ada didalam budaya organisasi masih kurang baik dalam pelaksanaannya. Misalnya menggunakan perlengkapan kerja dengan baik dan mematikan lampu

atau alat kerja elektronik selesai digunakan masih dirasa kurang dan hal ini tentunya akan berakibat pada cepat rusaknya perlengkapan kerja tersebut.

Penelitian-penelitian mengenai komitmen organisasi telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Ummi Kultsum (2018) menyebutkan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2019) menyebutkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Martharezza Dwi Gatra(2018) menyebutkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Heripratomo (2017) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengambil judul penelitian “PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR POS PATI)”.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 1. Variabel eksogen adalah fasilitas kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

2. Variabel endogen adalah komitmen organisasi.
 3. Variabel intervening adalah motivasi kerja.
- b. Penelitian mengambil obyek pada Kantor Pos Pati.
 - c. Responden yang diteliti adalah karyawan Kantor Pos Pati.
 - d. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam makalah ini Permasalahan di Kantor Pos Pati yaitu

1. Rendahnya komitmen organisasi karyawan ditunjukkan data dari Kantor Pos Pati pada tabel 1.1 yaitu data putus kontrak karyawan mengalami peningkatan di tahun 2021 dari tahun 2020.
2. Hasil wawancara dengan pegawai di Kantor Pos Pati terkait dengan pemberian material insentif berupa pemberian *reward* bagi pegawai yang berprestasi serta non material insentif berupa pengakuan dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi masih dirasa kurang sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai
3. Fasilitas kerja pendukung yang dalam kondisi kurang memadai pada tabel 1.2 yaitu komputer sebagai pendukung pekerjaan dalam kondisi yang kurang baik, mesin copy, AC, lampu dan toilet juga dalam kondisi kurang baik.
4. Pembagian kompensasi yang kurang merata serta karyawan yang masih belum bisa menyesuaikan kepribadiannya dengan budaya organisasi yang

ada di Kantor Pos Pati menambah permasalahan yang menyebabkan penurunan komitmen organisasi.

5. Budaya organisasi yang ada di Kantor Pos Pati sudah baik, namun dari hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pelaksanaan norma atau ketentuan yang ada didalam budaya organisasi masih kurang baik dalam pelaksanaannya. Misalnya menggunakan perlengkapan kerja dengan baik dan mematikan lampu atau alat kerja elektronik selesai digunakan masih dirasa kurang dan hal ini tentunya akan berakibat pada cepat rusaknya perlengkapan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Kantor Pos Pati?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Kantor Pos Pati?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Kantor Pos Pati?
- d. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Pos Pati?
- e. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Pos Pati?
- f. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Pos Pati?

- g. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Pos Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Kantor Pos Pati.
- b. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Kantor Pos Pati.
- c. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Kantor Pos Pati.
- d. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Pos Pati.
- e. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Pos Pati.
- f. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Pos Pati.
- g. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Pos Pati.