

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan dunia bisnis menjadi semakin ketat, perusahaan hendaknya memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat mencapai keunggulan dan kemampuan yang tinggi tersebut maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Afandi (2018:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Darmadi (2018:125) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh perusahaan kepada karyawan agar berdampak kepada peningkatan kinerja, dan bekerja secara efektif dalam rangka pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian target perusahaan motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya suatu organisasi, tanpa adanya motivasi kepentingan organisasi tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pace dan Faules (2018:17) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah penafsiran pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berhubungan satu sama lain agar mampu mengatasi perubahan lingkungan yang tidak pasti. Komunikasi antara atasan dan karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting karena adanya komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan dan dapat menimbulkan dampak yang baik. Rehan dan Huda (2019:24) menyatakan bahwa semakin besar perusahaan maka akan memberikan imbalan atas usaha yang dilakukannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada organisasi begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Sukun Warton Indonesia, yang dikenal sebagai salah satu perusahaan rokok nasional yang bertahan dengan identitas dan kekuatannya sebagai rokok yang mempunyai ciri khas kelokalannya dan berakar pada tradisi. Hal ini bisa dilihat dari jenis rokok yang diproduksi Pabrik Rokok Sukun, di dalamnya kita masih bisa mendapatkan rokok tradisional seperti klobot, kretek, filter, hingga mild yang digemari generasi muda.

Masalah yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan terlihat dari data absensi karyawan. Data absensi karyawan head office pada PT Sukun Warton Indonesia terlihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Absensi karyawan head office pada
PT Sukun Wartono Indonesia pada bulan Mei – Juli Tahun 2023

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	ABSENSI	PRESENTASE %
			TANPA KETERANGAN	
1	Mei	130 Orang	3 Orang	2,3%
2	Juni	130 Orang	2 Orang	1,5%
3	Juli	130 Orang	4 Orang	3,1%

Sumber: PT. Sukun Wartono Indonesia tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 presentasinya menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT Sukun Wartono Indonesia pada bulan Mei hingga Juli masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan yaitu pada bulan Mei presentase sebesar 2,3%, dibulan Juni presentase 1,5%, dan dibulan Juli mengalami peningkatan presentase sebesar 3,1%. Fenomena atau permasalahan dari tingginya absensi tersebut dapat kita simpulkan bahwa tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan kurang memiliki kepuasan kerja, maka rendahnya kepuasan kerja pada PT. Sukun Wartono indonesia dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan, sehingga karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan malas masuk kerja. Contohnya karyawan yang tidak suka dengan pekerjaan yang berhubungan dengan angka tetapi ditempatkan pada bagian keuangan, karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan juga tingkat pendidikan dan banyaknya beban tugas yang diberikan.

Masalah tentang komitmen organisasi terlihat pada data keluar masuknya karyawan head office pada PT Sukun Wartono Indonesia, sebagaimana pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Daftar keluar masuk karyawan head office pada
PT Sukun Wartono Indonesia pada Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	karyawan masuk
2018	159 Orang	16 Orang	5 Orang
2019	148 Orang	15 Orang	10 Orang
2020	143 Orang	9 Orang	4 Orang
2021	138 Orang	11 Orang	9 Orang
2022	136 Orang	14 Orang	8 Orang

Sumber: PT. Sukun Wartono Indonesia tahun 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi keluar masuknya karyawan pada tahun 2018 banyaknya karyawan keluar sebesar 16 orang, pada tahun 2019 karyawan keluar sebesar 15 orang, pada tahun 2020 karyawan keluar mengalami penurunan sebesar 9 orang, pada tahun 2021 karyawan keluar meningkat mencapai 11 orang, selanjutnya pada tahun 2022 karyawan keluar mengalami peningkatan sehingga mencapai sebesar 14 orang. Maka fenomena tersebut menggambarkan bahwa dalam 3 tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan, banyaknya karyawan yang keluar untuk mencari pengalaman baru, karena beban kerja atau tugas – tugas yang diberikan terlalu banyak, karir yang kurang berkembang dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga dapat menyebabkan komitmen organisasi menurun.

Fenomena atau permasalahan motivasi berdasarkan wawancara dengan HRD Head Office pada PT Sukun Wartono Indonesia, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan sebagai berikut: Banyaknya karyawan yang kurang profesional dalam bekerja seperti mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, contohnya karyawan

menunda menyelesaikan tugas dari kantor dengan alasan urusan keluarga yang sesungguhnya tidak penting sehingga karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, dan masih ada beberapa karyawan yang sering ngobrol yang tidak penting pada saat jam kerja. Jadi masih kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga terjadi rendahnya motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena atau permasalahan komunikasi organisasi berdasarkan wawancara dengan HRD Head Office pada PT Sukun Wartono Indonesia, yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan dengan atasannya. Komunikasi organisasi sering adanya kesalahpahaman antara kedua belah pihak dalam mencerna proses komunikasi, sehingga antara pesan yang disampaikan dan pesan yang diterima berbeda arti dan penafsirannya, jika kondisi ini terus berlanjut akan membawa dampak yang sangat buruk bagi kelangsungan organisasi mengakibatkan munculnya konflik-konflik di dalam organisasi. Contohnya adalah pada saat atasan memberikan tugas atau informasi kepada karyawan tanpa pemahaman dan tidak disampaikan dengan cara komunikasi yang tepat, atau jika karyawan tidak mendengarkan dengan baik maka dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam menanggapi gagasan atau mengerjakan tugas yang diberikan atasannya.

Research gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Dharma dan Supartha (2019), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan menurut Suyanto dan Ie

(2021), kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada variabel motivasi menurut Parimita (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan menurut Shanty & Mayangsari (2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada variabel komunikasi organisasi menurut Azim (2019) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan menurut Veronica (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas untuk mengetahui dan mengadakan penelitian lebih lanjut, peneliti mengambil judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT SUKUN WARTONO INDONESIA.**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup dalam penelitian ini, terdiri dari:

- a) Variabel independen (X) yaitu kepuasan kerja, motivasi, komunikasi organisasi sedangkan Variabel dependen (Y) yaitu komitmen organisasi.
- b) Objek penelitian yaitu PT Sukun Wartono Indonesia.
- c) Responden yaitu karyawan Head Office PT Sukun Wartono Indonesia
- d) Penelitian di lakukan selama 1 bulan setelah proposal di setujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang terdapat adanya permasalahan yang dialami oleh PT Sukun Warotono Indonesia yaitu 1) Permasalahan kepuasan kerja karyawan pada PT Sukun Warotono Indonesia adalah tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki kepuasan kerja, sehingga karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan malas masuk kerja, contohnya banyaknya beban tugas yang diberikan. 2) Permasalahan motivasi banyaknya karyawan yang kurang profesional dalam bekerja seperti mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, contohnya karyawan menunda menyelesaikan tugas dari kantor dengan alasan urusan keluarga sehingga karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. 3) Permasalahan komunikasi terjadinya kurang komunikasi antara karyawan dan atasan, seringkali adanya kesalahpahaman antara kedua belah pihak dalam mencerna proses komunikasi. 4) Permasalahan komitmen organisasi yaitu banyaknya karyawan yang keluar untuk mencari pengalaman baru, karena karir yang kurang berkembang dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan uraian diatas, maka pertanyaan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Sukun Warotono Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT Sukun Warotono Indonesia?

3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Sukun Wartono Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Sukun Wartono Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Sukun Wartono Indonesia
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT Sukun Wartono Indonesia.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Sukun Wartono Indonesia.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Sukun Wartono Indonesia.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya mengenai kepuasan kerja, motivasi,

komunikasi organisasi dan komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau bahan pertimbangan PT Sukun Wartono Indonesia dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

