

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era sekarang sumber daya manusia ialah salah satu dari beberapa aspek yang memiliki peran penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Fenomena yang masih menjadi topik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional ialah ukuran karyawan ketika melakukan identifikasi pada perusahaan guna tetap bergabung dengan organisasi. Komitmen organisasional ini bisa tumbuh disebabkan oleh individu yang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang memiliki dukungan moral (Iftikar et al., 2018).

Keberhasilan manajemen perusahaan, salah satunya ditentukan oleh tingkat komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan komitmen yang dimiliki, maka karyawan tersebut senantiasa merasa bertanggung jawab untuk selalu menampilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Komitmen organisasi juga merujuk pada keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi yang menyenangkan ataupun tidak (Agustina, 2020).

Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan secara optimal akan selalu menjunjung nilai-nilai perusahaan, mencurahkan segala gagasan, waktu dan tenaga untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, bila komitmen karyawan rendah akan menimbulkan persoalan bagi pihak perusahaan yaitu pengembangan karir yang rendah, motivasi kerja rendah, kinerja yang rendah, tingkat kepuasan kerja rendah, hingga tingkat *turnover* yang tinggi (Agustina, 2020).

Sangat banyak fenomena yang terjadi saat ini yang terkait dengan komitmen organisasi. Edison et al., (2018:221) menyatakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi (Agustina, 2020).

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah pengembangan karir. Rivai (2014:212) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan karyawan tetapi karyawan yang mampu berada pada jenjang yang lebih tinggi di perusahaan akan menciptakan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan (Chindy, 2020).

Komitmen organisasi yang baik sering kali dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Feriyanto dan Triana (2015:71) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut menuntut perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat karyawan dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan dan kesuksesan perusahaan (Stefanus dan Haholongan, 2019).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Priansa (2016:292) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Karyawan akan mengabdikan dirinya untuk perusahaan, sementara ketidakpuasan karyawan berpengaruh pada berhentinya dari pekerjaan, absensi yang rendah, dan penurunan kualitas kinerja (Winda et al., 2020).

PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang komponen Listrik dan elektronik yang berdiri pada tahun 1994, yang ber alamat di Jl. Jambean, No. 21 Kudus, Jawa Tengah. Masalah komitmen

organisasional menurut hasil wawancara dengan Ibu Noor Aini selaku bagian personalia PT. Duwa Atmimuda Kudus, menyatakan bahwa karyawan merasa tidak diperhatikan dan tidak dihargai keberadaannya, sehingga karyawan menjadi tidak betah untuk bekerja diperusahaan. Hal ini terlihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan Keluar dari Perusahaan Per Januari-April 2024

Bulan	Keluar Kemauan Sendiri
Januari	2
Februari	0
Maret	1
April	3
Jumlah	6

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, Data Diolah (2024)

Data tabel 1.1 terlihat bahwa perkembangan jumlah tenaga kerja yang keluar pada 4 bulan terakhir mengalami fluktuasi dan pada 3 bulan terakhir mengalami peningkatan. Tercatat ada 6 karyawan yang keluar dengan kemauan sendiri sejak bulan Januari sampai April 2024. Banyaknya jumlah karyawan yang keluar dalam 4 bulan terakhir, menunjukkan bahwa kurangnya tingkat komitmen organisasi karyawan dengan perusahaan.

Masalah pengembangan karir menurut hasil wawancara dengan Ibu Noor Aini selaku bagian personalia PT. Duwa Atmimuda Kudus, karyawan baru diberikan pelatihan namun pelatihan tidak diberikan secara *continue* kepada karyawan yang sudah berkontribusi lama. Hal tersebut menggambarkan pengembangan karir belum di laksanakan secara maksimal.

Masalah motivasi kerja menurut hasil wawancara dengan Ibu Noor Aini selaku personalia PT. Duwa Atmimuda Kudus dan hasil observasi, masih banyak karyawan yang tidak mengikuti *standart operating procedure* (SOP) serta penerapan alat perlindungan diri (APD) berupa *safety gloves* pada saat

bekerja. Hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi kerja dan kesadaran pada pengetahuan karyawan terhadap keamanan kerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus terlihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2
Jumlah Absensi Karyawan Per Januari-Maret 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Absensi	Persentase Karyawan Absensi
Januari	213 karyawan	81 karyawan	38%
Februari	213 karyawan	94 karyawan	44%
Maret	213 karyawan	102 karyawan	48%

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, Data diolah (2024)

Data tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi karyawan pada bulan Januari sampai Maret 2024 mengalami peningkatan dengan persentase 38% menjadi 48% karyawan yang tidak hadir. Peningkatan jumlah karyawan yang absensi menunjukkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Terdapat perbedaan pada peneliti terdahulu yang menjadi latar belakang penelitian ini. Chindy (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun menurut Alvianto et al., (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sartika et al., (2022) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun berbeda dengan penelitian menurut Marjohan (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan komitmen.

Martadiani dan Zahrina (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan menurut Dika et al., (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Duwa Atmimuda Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini terdapat ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel independen penelitian ini terdiri dari pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- b. Variabel dependen penelitian ini adalah komitmen organisasi.
- c. Objek penelitian yaitu di PT Duwa Atmimuda Kudus.
- d. Waktu penelitian dilakukan 1 bulan setelah judul disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Permasalahan pada komitmen organisasi terlihat dari jumlah karyawan yang keluar pada 4 bulan terakhir mengalami fluktuasi dan pada 3 bulan terakhir mengalami peningkatan (Tabel 1.1).
- b. Permasalahan pada pengembangan karir dimana karyawan baru diberikan pelatihan namun pelatihan tidak diberikan secara *continue* kepada karyawan yang sudah berkontribusi lama.
- c. Permasalahan pada motivasi kerja yaitu masih banyak karyawan yang tidak mengikuti *standart operating procedure* (SOP) serta penerapan alat perlindungan diri (APD) berupa *safety gloves* pada saat bekerja.
- d. Permasalahan pada kepuasan kerja yaitu tingginya karyawan yang tidak hadir atau absensi dengan kurun waktu 3 bulan yaitu Januari sampai dengan Maret 2024 (Tabel 1.2).

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang

pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Duwa Atmimuda Kudus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara nyata mengenai pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya secara langsung terhadap komitmen organisasi di dalam perusahaan, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan terutama di bidang sumber daya manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran yang akan mungkin berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

