

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta seni yang mengatur dengan hubungan peranan tenaga kerja agar tetap efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, pegawai dan juga masyarakat. Fungsi dari manajemen sumber manusia yaitu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, peintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian. Tujuan dari manajemen sumber daya ini adalah agar sebuah perusahaan tersebut mendapatkan hasil dari perolehan suatu investasi yang lebih besar dari suku bunga. Seseorang pegawai memiliki tujuan untuk mendapatkan suatu kepuasan dari pekerjaan yang tengah digelutinya. Sedangkan masyarakat memiliki tujuan untuk memperoleh barang atau pun jasa baik itu dapat dilihat dengan harga yang wajar serta sesuai dan selalu tersedia dipasar, sementara itu pemerintah menginginkan sebuah pajak.

Sumber daya manusia merupakan modal penting atau juga aset penting bagi suatu perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya ketika sumber daya yang tidak baik dan hal tersebut dapat dilihat dari pengertian sumber daya manusia yaitu salah satu faktor yang amat penting atau bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik

hakikatnya seorang manusia yang bekerja disebuah organisasi yang menjadi penggerak, pemikir, serta perencana untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Menurut Dessler dalam Oktorit, Rosyid dan Lestasi (2001) komitmen organisasi adalah korelasi dalam berorganisasi antara pegawai dengan perusahaan atau suatu organisasi yang merupakan orientasi pada suatu karyawan terhadap perusahaan. Sehingga karyawan tersebut rela bersedia untuk memberikan energinya serta mengaitkan diri melalui aktivitas serta keterlibatan terhadap sebuah perusahaan guna tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Dalam proses pengembangan seorang pegawai, aspek komitmen disini sangat perlu mendapatkan perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan maka akan menyebabkan karyawan tersebut berusaha keras untuk mencapai suatu tujuan organisasi dan sesuai apa yang telah direncanakan sebelumnya. Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan memiliki rasa peduli akan nasib organisasi dan selalu berusaha organisasi tersebut kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya hal tersebut dapat meminimalisir penurunan kinerja pada karyawan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan yang memiliki komitmen rendah maka ia akan lebih mementingkan dirinya atau pun kelompoknya. Dimana karyawan tersebut tidak memiliki rasa keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dapat menimbulkan penurunan dalam kinerja.

Kepuasan Kerja menurut Robins dan Judge (2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah satu perasaan positif pada suatu pekerjaan yang tengah

digelutinya. Yang merupakan kepuasan itu sendiri dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek suatu pekerjaan. Pada dasarnya setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sekalipun berada pada tingkat pekerjaan yang sama. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi maka akan tinggi pula tingkat pada komitmen organisasi.

Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku seseorang, mempertahankan suatu kemajuan perilaku serta menyalurkan perilaku terhadap tindakan yang spesifik. Dengan demikian motivasi dari kebutuhan atau keinginan yaitu untuk mendorong karyawan tersebut bertindak (Chukwuma & Obiefuna : 2014). Pemberian motivasi pada seorang karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu kebutuhan kepada karyawan sebagai dasar dalam melakukan pekerjaannya serta komunikasi secara persuasif. Sehingga karyawan tersebut akan memiliki motivasi yang tinggi dan akan merasa puas terhadap pekerjaannya yang tengah dilakukan. Tanpa adanya motivasi dalam bekerja, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaan yang sesuai standar atau melampaui standar perusahaan karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Pengembangan Karir menurut Suntoyo (2012 : 164) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi atau keadaan yang menunjukkan adanya suatu peningkatan pada status dan juga peningkatan pada peningkatan pada kemampuan kerja individu seseorang di dalam organisasi tersebut dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan pribadi yang dapat menjadi alasan untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

PT. Cipta Dwi Busana adalah satu perusahaan yang terletak di Jl Raya Cidahu KM.2 Pondokaso Tonggoh, Kec. Cidahu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43358. Perusahaan ini berdiri pada 01 Juli 2007, yang bergerak dalam bidang fashion pada pembuatan pakaian untuk semua kalangan, mulai dari pakaian anak-anak hingga pakaian dewasa maupun dikalangan remaja. PT. Cipta Dwi Busana ini sama saja seperti perusahaan yang lainnya, yang mana pada awalnya pernah merasakan perusahaan yang skala kecil kemudian dengan seiringnya waktu dan kegigihan dari sang pemilik yang terus berusaha untuk mengembangkan perusahaan tersebut agar menjadi pabrik yang skalanya lebih besar. Dalam suatu pengembangan perusahaannya, sang pemilik perusahaan terus menambah mesin produksi karena dengan semakin banyak mesin produksi maka semakin cepat dan banyak pula produk yang akan dihasilkan oleh karyawannya, tidak hanya mesin produksi saja yang ditambah sang pemilik juga menambah bangunan atau lantai produksi baru serta pemilik perusahaan juga menambah tenaga kerja yang berkualitas. Kriteria tenaga kerja disini adalah pegawai tersebut harus memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi karena komitmen disini sangatlah penting bagi perusahaan. Tidak hanya itu karyawan juga patut memiliki rasa puas dalam pekerjaannya karena jika seorang pegawai memiliki rasa puas dalam pekerjaannya tentunya pegawai tersebut juga akan semakin berkomit dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, Ibu Ajizah (2021) selaku karyawan PT. Cipta Dwi Busana menjelaskan mengenai beberapa permasalahan yang terdapat di perusahaan tersebut. Adapun beberapa permasalahan tersebut yaitu mengenai komitmen organisasi pada suatu karyawan yang mana

karyawan tersebut yang kurang optimal dalam hal pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari masih ada pegawai yang kurang terlibat dalam segi pengerjaan tugas karyawan tersebut pada saat jam kerja berlangsung, hal akan tersebut akan berdampak pada pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan tersebut.

Masih terdapat masalah lain yang ditemukan oleh peneliti yaitu berkaitan dengan kepuasan kerja yang mana dapat dilihat dari karyawan yang kurang mencintai pekerjaan yang diberikan oleh atasan secara terus-menerus atau secara terus bertambah. Dengan adanya kurang moral kerja yang positif hal ini akan mengakibatkan waktu penyelesaian yang rendah atau akan menghambat atas kecepatan penyelesaian pekerjaan disuatu organisasi.

Tidak hanya itu masalah lain pula yang ditemukan oleh peneliti pada PT. Cipta Dwi Busana yaitu tentang motivasi kerja yang mana sebagian karyawan berpendapat bahwa masih belum adanya penghargaan bagi pegawai yang telah bekerja dengan maksimal. Karena jika tidak adanya suatu penghargaan bagi karyawan maka karyawan tersebut kurang termotivasi terhadap pekerjaan. Serta masih kurangnya bimbingan serta arahan dari atasan terhadap pegawai mengenai pemberian tugas baru pada karyawan. sehingga karyawan tersebut harus mampu menyelesaikan tugas tersebut tanpa adanya arahan dari atasan sedangkan pengawasan utama yang baik sangat menunjang motivasi pada karyawan.

Permasalahan selanjutnya yang ditemukan oleh peneliti yaitu mengenai pengembangan karir pada karyawan hal tersebut dapat dilihat ada beberapa karyawan merasa cukup sulit dalam mendapatkan promosi jabatan karena dalam

posisi tersebut masih ada pegawai lain, walaupun pegawai tersebut memiliki kemampuan yang sama.

Beberapa penelitian terdahulu oleh Tania dan Sutanto (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Beni Moi (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Armawati (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Yusep Budiansyah (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas serta dikaitkan dengan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi**”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja menjadi faktor terpenting dalam meningkatkan komitmen organisasi. kepuasan kerja adalah satu perasaan positif pada

suatu pekerjaan yang tengah digelutinya, yang merupakan kepuasan itu sendiri dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek suatu pekerjaan. Sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

- b. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam diri karyawan guna meningkatkan komitmen organisasi. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku seseorang, mempertahankan suatu kemajuan perilaku serta menyalurkan perilaku terhadap tindakan yang spesifik. Sehingga motivasi kerja tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi
- c. Untuk karyawan agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan tetap bertahan diperusahaan tersebut maka seorang atasan perlu adanya pengembangan karir pada karyawan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi atau keadaan yang menunjukkan adanya suatu peningkatan pada status dan juga peningkatan pada kemampuan kerja individu seseorang di dalam organisasi tersebut dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan pribadi yang dapat menjadi alasan untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Maka pengembangan karir disini sangat mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Rumusan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah, maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi ?

- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi ?
- c. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Cipta Dwi Busana Sukabumi ?
- d. Apakah Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berlandaskan pada pertanyaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi
2. Untuk menguji bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi
3. Untuk menguji bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi
4. Untuk menguji bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Manfaat teoritis : Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan atau referensi bagi mahasiswa lain dalam penyusunan

skripsi agar menjadi lebih baik lagi untuk penelitian selanjutnya, dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terlebih lagi prodi Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis : dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi perusahaan tersebut untuk mengambil kebijakan dan melakukan tindakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi, serta dapat menjadi referensi dan bahan informasi dalam proses pengembangan ilmu pengetahuan atau wawasan yang berhubungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

