

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah memberikan dampak yang nyata bagi perusahaan yaitu berupa semakin ketatnya persaingan kerja. Tingkat persaingan yang semakin ketat mengakibatkan setiap perusahaan sering dihadapkan dengan beberapa tantangan dan beragam problem terkait keberlangsungan perusahaan serta perkembangannya. Muhammad, dkk. (2019) menyebutkan bahwa ketatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan menyebabkan perusahaan berusaha untuk memenangkan persaingan dengan cara menerapkan strategi bersaing yang tepat sehingga dapat melaksanakan serta mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari perusahaan tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada perusahaan tersebut. Rahmaningtyas dan Putri (2020) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam penentuan keberhasilan suatu organisasi. Beberapa kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu diarahkan dengan tepat agar strategi perusahaan dan apa yang diharapkan karyawan dapat searah serta seimbang. Retnowati & Johrani (2021) hal tersebut nantinya akan mengarah

pada pemahaman tentang berbagai faktor yang membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi.

Sinambela (2021) berpendapat bahwa komitmen didasarkan pada kesatuan tujuan individu dan organisasi dan tercapainya tujuan tersebut. Cahyadi (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan hasil dari kontribusi kepada organisasi serta mengacu pada seberapa besar keterikatan karyawan terhadap organisasi, nilai yang diberikan dan sejauh mana karyawan bersedia memperbaiki diri demi organisasi. Selain itu, menurut Retnowati & Jahroni (2021) komitmen juga berarti ada kerelaan untuk mengembangkan organisasi dan memaksimalkan hasil dari kewajiban yang harus diselesaikan.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada. Neiningger et al., (Retnowati & Jahroni, 2021) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi maka akan mencurahkan kemampuan yang dimiliki dengan maksimal. Ada beberapa faktor untuk menciptakan komitmen organisasi seperti etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

Menurut Cahyadi (2018) etos kerja berkaitan dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula. Etos kerja sebagai batu loncatan dalam

mencapai komitmen organisasi yang diinginkan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2019) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Sinamo (Saleh & Hardi, 2018) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Faktor lain yang dapat menciptakan komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. McShane & Von (Retnowati & Jahroni, 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan tahap evaluasi berkelanjutan yang dilakukan karyawan selama melakukan pekerjaannya. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan karyawan bersifat individual karena tingkat kepuasan karyawan juga beragam. Keragaman tersebut terjadi karena karyawan memiliki penilaian sendiri terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan apakah telah memenuhi harapannya. Oleh karena itu, menurut Darmawan et al. (2020) ketika penilaian dan harapan terpenuhi, kepuasan karyawan semakin baik.

Motivasi dipercaya dapat menciptakan komitmen organisasi. Hariani et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi menjadi determinan yang memberikan dampak kepada komitmen. Fatimah et al. (2018) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul secara sadar atau tidak dengan maksud untuk menghasilkan tujuan tertentu. Waruwu (2017)

menyebutkan bahwa motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang (motivasi intrinsik). Motivasi intrinsik menurut Reinholt (Waruwu, 2017) adalah perilaku yang berdasarkan perasaan bahwa seseorang harus memiliki perilaku yang tidak berdasarkan peraturan-peraturan, norma serta prinsip-prinsip, serta tanpa adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Sedangkan menurut Muhammad et, al., (2019) motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Banyak riset yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, seperti penelitian Cahyadi (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dan komitmen organisasi dengan $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,335 > 0,191$ dan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya hubungan dalam penelitian ini lemah dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Retnowati dan Jahroni (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Nilai R Square 0,562, hal ini berarti motivasi dan kepuasan kerja berperan sebesar 56,2% untuk membentuk komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian Muhammad et, al., (2019) yang

mengemukakan bahwa secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan ketiga faktor tersebut di atas, semakin jelas bahwa karyawan sebagai subjek yang berarti untuk perusahaan. Perusahaan seharusnya lebih memahami, peduli serta tidak mengabaikan faktor apa saja yang memiliki peran untuk memunculkan sikap komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut menjadi perhatian khusus bagi banyak perusahaan, salah satunya yaitu UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.

Komitmen organisasi menjadi perhatian bagi UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan penjualan bahan-bahan rumah tangga seperti peralatan rumah tangga, alat-alat elektronik, pembuatan kijing, tegel lantai, cincin cagak rumah, gorong-gorong dan lain-lain. UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri ini yang berlokasi di jalan Raya Randukuning. Kec. Puhpelem. Kab. Wonogiri ini didirikan pada tahun 1994. Pada saat ini perusahaan memiliki 56 orang karyawan. Pelanggaran-pelanggaran karyawan yang tidak berkomitmen sering terjadi. Sejumlah karyawan terpergok sedang berada di sejumlah rumah kopi saat jam kerja, para karyawan ini bukannya menjalankan tugasnya tetapi nongkrong sambil membahas sejumlah masalah hingga terlihat berdebat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, banyak dari karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri bekerja dengan sangat santai dan kurang antusias dalam bekerja, dimana kesadaran akan tugas dan tanggungjawabnya

cukup rendah sehingga etos kerja yang dimiliki juga rendah. Hal ini biasanya di sebabkan oleh pekerjaan mereka yang monoton. Kondisi tersebut yang sangat berpengaruh pada etos kerja seorang karyawan. Apabila tidak dapat terselesaikan maka semakin lama etos kerja para karyawan akan semakin menurun dan akan berpengaruh pada komitmen organisasinya.

Tingkat komitmen organisasi karyawan pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri juga dapat terlihat pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi perhatian bagi UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri. Terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri yaitu mengenai fasilitas kerja yang disediakan. Selama ini karyawan merasakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan terbatas dan belum mampu memenuhi tingkat kebutuhan kerja para karyawan. Keterbatasan tersebut selain terkait dengan kualitas peralatan juga kuantitas peralatan yang digunakan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan para karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan selama ini hanya memberikan fasilitas yang terbatas sehingga kurang memberikan dukungan atas upaya karyawan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Komitmen organisasi karyawan pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri juga dapat terlihat pada motivasi intrinsik pada diri karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan yang bekerja di UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri, terdapat beberapa karyawan yang bekerja hanya sebatas untuk mendapatkan gaji saja dan tidak berfokus dalam

peningkatan kualitas kerja. Masalah tersebut mungkin timbul karena dorongan atau motivasi untuk bekerja yang dimiliki karyawan kurang. Juga dalam satu tahun terakhir, tercatat ada 3 karyawan yang mengundurkan diri, sehingga muncul pertanyaan apa yang mempengaruhi komitmen karyawan tersebut sehingga mereka memilih untuk mengundurkan diri sementara karyawan lainnya memilih untuk menetap menjadi bagian dari perusahaan, dan seberapa tinggi motivasi pada karyawan yang memiliki komitmen tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri yang meliputi beberapa faktor yaitu etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi pada UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri?

4. Apakah terdapat pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun hal yang akan dicapai melalui penelitian ini, tertuang dalam tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.
- b. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.
- d. Mengetahui pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori para akademisi mengenai pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi.

b. Bagi UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen UD. Rajawali Puhpelem Wonogiri untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan terutama tentang pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana jembatan untuk memperluas kaidah keilmuan lebih dalam lagi terutama dalam menggali seberapa pengaruh yang diberikan dari etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi.

d. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi.