

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi modern dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dan dinamis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi suatu organisasi. Kurniawan (2022) menyatakan bahwa keberhasilan dalam pengelolaan organisasi ditentukan melalui keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat membawa perubahan dan inovasi, menciptakan nilai tambah, meningkatkan efisiensi dalam bisnis dan dapat melancarkan kehidupan organisasi di masa depan. Sumber daya manusia akan memberikan kontribusi terhadap organisasi jika mereka merasa puas dan termotivasi untuk berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan mereka demi mencapai tujuan organisasi (Dramićanin et al., 2021).

Sumber daya manusia erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu terlibat dan mengidentifikasi diri mereka dengan suatu lembaga atau entitas (Yusuf & Syarif, 2017). Tingkat komitmen organisasi mencerminkan keterlibatan, kesetiaan, dan kesiapan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan dalam hal komitmen organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Nababan et al., 2022). Oleh karena itu, keberhasilan dalam mengelola sumber daya

manusia juga menentukan keberhasilan dalam mencapai komitmen organisasi.

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan retensi karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan (Yusuf & Syarif, 2017). Yang tidak kalah pentingnya, pengelolaan komitmen organisasi membantu organisasi menjadi lebih tangguh dalam menghadapi perubahan dan tantangan, karena karyawan yang komitmen lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih mampu beradaptasi dengan cepat. Dengan demikian, pengelolaan komitmen organisasi bukan hanya tentang mempertahankan karyawan, tetapi juga tentang membangun pondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen, diantaranya adalah kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada organisasi dan mencapai tujuan perusahaan (Hasan, 2020). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif atau negatif yang dihasilkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya (Setiono & Sustiyatik, 2020). Selain itu Qomariah (2020) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja

adalah perasaan senang dan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Suputra & Sriathi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini juga di dukung dengan temuan penelitian terdahulu oleh (Dramićanin et al., 2021; Fadhilah & Adiwati, 2022; Hasan, 2020; Lunnardi & Turangan, 2021; Suprabowo & Muktar, 2022; Supriyanto & Faisal, 2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja dalam organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Namun disisi lain terdapat temuan yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Hidayanto & Kurniawa, 2022).

Kerja sama tim juga menjadi salah satu faktor yang dapat dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi cenderung meningkatkan kerja sama tim, dan kerja sama tim yang baik dapat memperkuat komitmen organisasi (Hasbiyadi, 2018). Kerja sama tim adalah sikap saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain yang bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan (W Enny, 2019). Selain itu Yusuf & Syarif (2017) juga menjelaskan kerja sama tim merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam

menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar- besarnya.

Rakhmawati & Darmanto (2014) menyatakan bahwa kerja sama tim perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini juga di dukung dengan temuan penelitian terdahulu oleh (Hanaysha, 2016a; Hasbiyadi, 2018; Laan et al., 2022; Supriyanto & Faisal, 2021) yang mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa semakin baik kerja sama tim dalam organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Namun disisi lain terdapat temuan yang mengemukakan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Dewi et al., 2022).

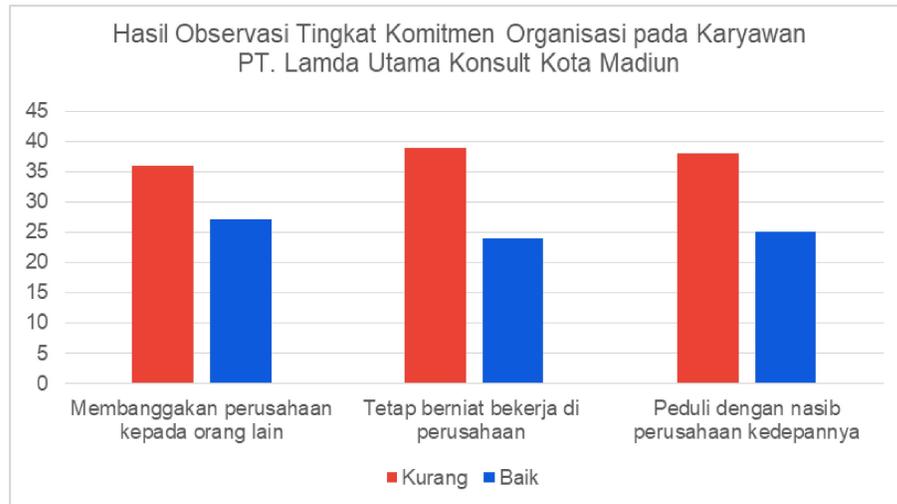
Keterlibatan karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan karyawan yang terlibat cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Hali, 2019). Keterlibatan karyawan merupakan antusiasme individual dengan pekerjaan yang dilakukan (Tewal et al., 2017). Selain itu (Yusuf & Syarif, 2017) juga mengemukakan keterlibatan karyawan merupakan keikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan peluang untuk berkontribusi dalam ide dan pekerjaan.

Hanaysha (2016b) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini juga di dukung dengan temuan penelitian terdahulu oleh (Hali, 2019; Putri & Hasanah, 2022; Syafitri et al., 2023) yang mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa semakin baik keterlibatan karyawan dalam organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Namun disisi lain terdapat temuan yang mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Hidayanto & Kurniawa, 2022).

Saat ini semua perusahaan akan berusaha meningkatkan komitmen karyawannya, tak terkecuali PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun. Fokus penelitian ini yaitu pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Madiun. PT Lamda Utama Konsult Madiun merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan teknik sejak tahun 2014. Peneliti tertarik meneliti objek ini karena terdapat fenomena dimana komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun rendah tetapi kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun tersebut terkelola dengan baik. Hal ini diperkuat beberapa bukti sebagai berikut:

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun rendah. Hal ini dibuktikan dari hasil observasi

terkait tingkat komitmen organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun pada gambar 1.1.



Sumber: PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, 2024

Gambar 1. 1 Hasil Observasi Bentuk Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh karyawan dalam kategori kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari 63 karyawan terdapat 36 karyawan kurang membanggakan perusahaan kepada orang lain, sedangkan 27 karyawan lainnya baik dalam hal membanggakan perusahaan kepada orang lain. Tetap berniat bekerja di perusahaan dari 63 karyawan terdapat 39 karyawan yang kurang niat untuk tetap bekerja pada perusahaan dan memiliki niat berpindah kerja, sedangkan 24 karyawan lainnya memiliki niat untuk tetap bekerja di perusahaan. Pada kategori peduli dengan nasib perusahaan kedepannya dari 63 karyawan terdapat 38 karyawan yang kurang peduli, sedangkan 25 karyawan lainnya masih memiliki kepedulian yang baik terhadap nasib perusahaan kedepannya. Sehingga dapat ditarik

kesimpulan dari hasil observasi tingkat komitmen organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun terlihat cukup rendah.

Kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun berjalan dengan baik. Kepuasan kerja yang dinilai dari Gaji, Promosi dan *Rewards* telah diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini dibuktikan dari gaji karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun pada tabel 1.1 dan hasil observasi terkait tingkat Promosi dan *Rewards* karyawan pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun pada gambar 1.2.

Tabel 1. 1 Gaji Staf PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun tahun 2023

No.	Bagian	Rata-rata Gaji Pokok	UMK	Selisih
1.	Staf Teknik Analisis	2.800.000	2.290.216	509.784
2.	Staf <i>Drafter</i>	2.500.000	2.290.216	209.783
3.	Staf Administrasi	2.450.000	2.290.216	159.784
4.	Staf Tender	2.300.000	2.290.216	9.783
5.	Staf <i>Invoice</i>	2.300.000	2.290.216	9.784

Sumber: PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa gaji pokok staf Teknik Analisis, Staf *Drafter*, Staf Administrasi, Staf Tender dan Staf *Invoice* sudah diberikan sesuai dengan kontrak dan berada di atas UMK Kota Madiun. Selain itu perusahaan selalu memberikan gaji pada karyawan tepat waktu setiap tanggal 5.



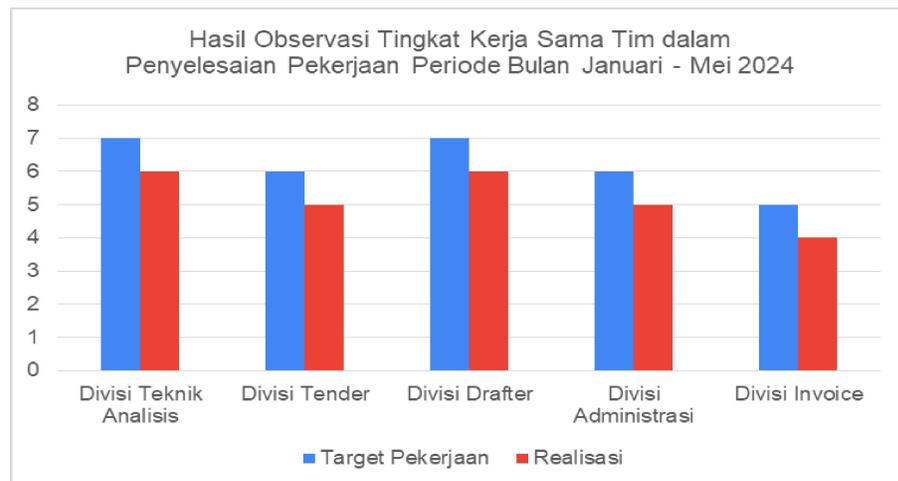
Sumber: PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, 2024

Gambar 1. 2 Hasil Observasi Jumlah Promosi dan Rewards Karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun Tahun 2019 – 2023

Berdasarkan gambar 1.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah promosi karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun pada tahun 2019 terdapat 4 karyawan yang diberikan promosi dan terdapat 3 karyawan yang diberikan *rewards*. Pada tahun 2020 terdapat 6 karyawan yang diberikan promosi dan 4 karyawan mendapatkan *rewards*. Pada tahun 2021 terdapat 7 karyawan yang diberikan promosi dan 6 karyawan mendapatkan *rewards*. Pada tahun 2022 terdapat 9 karyawan yang mendapatkan promosi dan 8 karyawan mendapatkan *rewards*. Pada tahun 2023 terdapat 10 karyawan mendapatkan promosi dan 8 karyawan mendapatkan *rewards*. Dari tahun 2019 hingga tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang telah diberikan promosi serta *rewards* tiap tahunnya selalu bertambah. Promosi yang diberikan kepada karyawan berupa promosi kenaikan jabatan sedangkan untuk *rewards* diberikan berupa bonus kinerja dan pengembangan karir. Kepuasan karyawan dapat juga dilihat melalui promosi dan *rewards*. Sehingga dapat ditarik

kesimpulan dari hasil penilaian dan observasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun gaji, promosi dan *rewards* karyawan yang diinginkan karyawan sudah terpenuhi dengan baik, artinya kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun berjalan dengan baik

Kerja sama tim pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun menunjukkan bahwa kerja sama tim terlihat cukup tinggi dan telah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil observasi terkait tingkat kerja sama tim antar divisi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun dapat dilihat pada gambar 1.3.



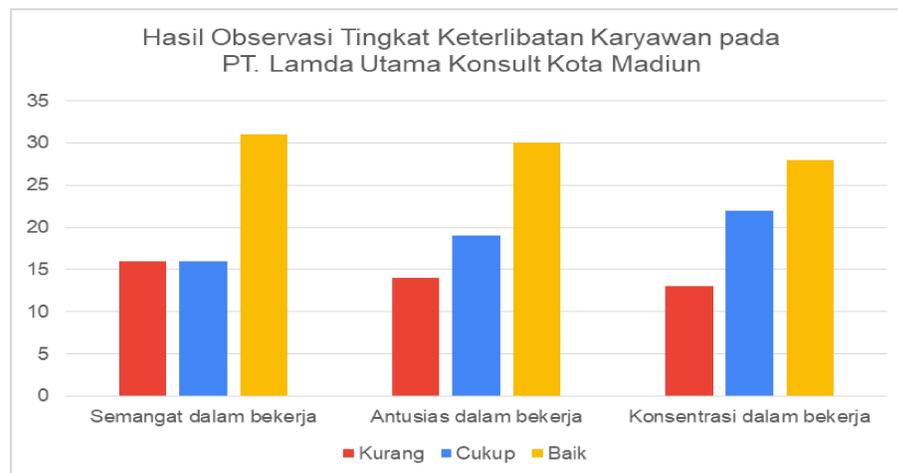
Sumber: PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, 2024

Gambar 1.3 Tingkat Kerja Sama Tim Antar Divisi dalam Penyelesaian Pekerjaan Periode Bulan Januari – Mei 2024

Berdasarkan gambar 1.3 di atas menunjukkan bahwa kerja sama antar divisi terjalin dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi pekerjaan yang sudah mendekati target untuk selesai di bulan Mei. Proses dalam menyelesaikan pekerjaan cepat dikarenakan pembagian tugas

karyawan terbagi dengan baik. Karyawan dalam satu divisi juga saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga setengah dari target pekerjaan terealisasi dengan baik sesuai jadwal yang telah diberikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil observasi tingkat kerja sama tim antar divisi terlihat cukup tinggi dan telah berjalan dengan baik.

Keterlibatan kerja di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki keterlibatan yang baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun yang kurang memiliki keterlibatan dalam bekerja. Hal ini biasa terjadi pada karyawan baru, karena mereka masih memerlukan adaptasi dan kurang memiliki kemampuan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari hasil observasi terkait tingkat keterlibatan karyawan yang dapat dilihat pada gambar 1.4.



Sumber: PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun, 2024

Gambar 1.4 Hasil Observasi Tingkat Keterlibatan Karyawan pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun

Berdasarkan gambar 1.4 di atas menunjukkan bahwa dari 63 karyawan terdapat 16 karyawan yang kurang semangat dalam bekerja,

sedangkan 16 lainnya cukup semangat dan 31 lainnya memiliki semangat kerja yang tinggi. Antusias karyawan dalam bekerja, terdapat 14 karyawan yang kurang antusias dalam bekerja, 19 karyawan cukup antusias dan 30 karyawan antusias pada perusahaan dan pekerjaan. Selanjutnya, konsentrasi dalam bekerja terdapat 13 karyawan yang kurang berkonsentrasi, 22 karyawan cukup berkonsentrasi dan 28 karyawan baik dan bisa berkonsentrasi pada pekerjaan. Ketiga hal tersebut dapat juga dilihat dari bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang selalu tidak melebihi *deadline* yang telah diberikan oleh atasan dan *klien*. Karyawan selalu cekatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga tidak mengganggu dan memperlama pekerjaan rekan kerja yang lain. Dengan tingginya tingkat semangat dan antusias dalam bekerja menyebabkan sebagian besar karyawan memiliki konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan, kombinasi dari semangat, antusiasme, dan konsentrasi yang tinggi ini mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan yang positif dan kuat dalam mendukung produktivitas dan kinerja PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis membatasi ruang lingkup masalah agar penelitian tetap terfokus. Batasan-batasan masalah yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian adalah kepuasan kerja, kerja sama tim, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasi
2. Obyek penelitian adalah karyawan PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun?
2. Apakah terdapat pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Komitmen Organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun?
3. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja, kerja

sama tim, dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh pengaruh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun memiliki beberapa manfaat antara lain:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kepuasan kerja, kerja sama tim, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun untuk meningkatkan kepuasan kerja, kerja sama tim, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasi di lingkungan perusahaan.

##### 3. Manfaat Empiris

Penelitian ini memberikan data dan informasi empiris yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan strategi manajemen di PT Lamda Utama Konsult Kota Madiun.