

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan berkembangnya dunia industri saat ini banyak perusahaan yang muncul dan yang berguguran. Semuanya itu diakibatkan karena ada atau tidaknya daya kompetitif dari perusahaan-perusahaan itu. Daya kompetitif adalah kemampuan perusahaan untuk menjaga dan memenangkan pangsa pasar dalam industrinya. Daya kompetitif berhubungan dengan efektivitas perusahaan, yang ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan *stakeholders* (*stockholders*, pelanggan, dan karyawan) oleh perusahaan (Noe *et al.*, 2003: 5). *Stakeholder* yang harus diperhatikan terlebih dahulu adalah karyawan. Seberapa hebatnya manajer yang dimiliki oleh perusahaan tidak menentukan bahwa perusahaan tersebut akan memiliki efektivitas yang tinggi. Tetap saja seorang manajer harus bisa memberikan lingkungan yang nyaman bagi karyawan agar karyawannya ingin terus bertahan (Robbins, 2005: 4). Salah satu cara pengelolaan sumber daya manusia sekarang yaitu dengan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia ini mengarah pada kebijakan, pelatihan-pelatihan, dan sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe *et al.*, 2003: 5).

Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang peran MSDM sebagai *employee advocate* di mana MSDM berperan untuk menjaga komitmen karyawan. Komitmen karyawan dapat terjadi jika perusahaan

menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap karyawan mereka dan menilai mereka sebagai individu. Manajer tidak dapat memaksakan karyawan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan jika perusahaan tidak memiliki komitmen terhadap karyawannya (George & Jones, 2002: 98).

Berdasarkan pernyataan dari Noe *et al.* (2003) dan George dan Jones (2002), maka penulis menarik kesimpulan bahwa karyawan mengharapkan penghargaan (intrinsik & ekstrinsik) yang sesuai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Melalui motivasi tersebut, maka karyawan akan berusaha untuk tetap bertahan di dalam perusahaan. Beberapa studi menunjukkan Woo (2008), Ozag dan Duguma (2003), Tella *et al.* (2007) bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap peran fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan motivasi, serta menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif: Sebuah Studi Kasus pada PT. Kartika Tirta Hema (KTH)”

1.2 Identifikasi Masalah

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan bersemangat jika mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang mereka berikan untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai, maka mereka

akan termotivasi memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Maka dari itu motivasi yang ada akan menimbulkan komitmen dari karyawan untuk memberikan yang terbaik yang dimilikinya untuk perusahaan.

Karena itu motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap perusahaan. Untuk dapat mengetahui motivasi dan komitmen yang ada dalam perusahaan, maka penulis menguraikan identifikasi masalah yang akan dijadikan sebagai penelitian sebagai berikut :

- A. Bagaimana tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan di PT KTH ?
- B. Bagaimana tingkat komitmen organisasional afektif karyawan di PT KTH?
- C. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen organisasional afektif karyawan di PT KTH?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada serta latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- A. Mengetahui seberapa besar motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan di PT KTH.
- B. Mengetahui seberapa besar komitmen organisasional afektif karyawan di PT KTH.
- C. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan yang terdapat di PT KTH terhadap komitmen organisasional afektif.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

- A. Pimpinan perusahaan dan pihak manajemen PT KTH, sebagai informasi dan bahan pertimbangan untuk mengadakan suatu perbaikan yang dirasa perlu, khususnya dalam rangka menimbulkan komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan;
- B. Penulis, sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh semasa kuliah ke dalam praktik dan mengaplikasikannya sesuai kondisi perusahaan. Selain itu juga untuk memperkaya pengalaman melalui studi lapangan serta menambah pengetahuan melalui studi literatur;
- C. Para pembaca, sebagai bahan referensi untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai rujukan dalam memecahkan suatu masalah yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis di PT KTH yaitu perusahaan yang bergerak di bidang sabun, minyak, dan masih banyak lainnya. Perusahaan Kartika Tirta Hema tersebut adalah salah satu perusahaan yang mengolah kelapa sawit. PT Kartika Tirta Hema beralamat di jalan Holis no.35, Bandung. Penulis melakukan penelitian langsung di perusahaan tersebut dengan cara menyebarkan kuesioner dan juga penelitian lapangan. Adapun waktu penulis melakukan penelitian adalah pada bulan Agustus 2008.

1.6 Sistematis Penulisan

Sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan. Dalam pendahuluan akan dijelaskan latar belakang pemilihan topik tersebut sebagai penelitiannya. Selain itu dalam bab ini akan dipaparkan mengenai rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, lokasi dan waktu penelitian serta sistematik penulisan skripsi.

Bab II: Tinjauan Pustaka. Dalam bab tersebut penulis memaparkan apa itu motivasi, teori-teori motivasi, komitmen organisasional afektif, teori-teori mengenai komitmen organisasional afektif. Selain itu dalam bab ini penulis memaparkan tentang hipotesis penelitian yang dilakukan oleh penulis beserta dengan model penelitiannya.

Bab III: Metode Penelitian. Dalam metode penelitian penulis akan menjelaskan bagaimana penulis mengambil sampel, operasionalisasi variabel penelitian ini, sumber data dan teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data yang di dalamnya terdapat uji *outliers*, uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, serta uji hipotesis.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan. Berisi tentang sejarah perusahaan serta struktur organisasi tempat penulis melakukan penelitian, karakteristik responden, hasil uji *outliers*, validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, korelasi serta hipotesis penelitian ini.

Bab V: Penutup. Berisi simpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, keterbatasan penelitian dan saran penelitian mendatang dan bagi perusahaan.