

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Pusparani, 2021).

Sumber daya manusia merupakan pemegang kendali dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tujuannya, Aktivitas organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya keterlibatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi tantangan tersendiri karena keberhasilannya pada kualitas sumber manusianya. Perkembangan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi (Lubis, 2021). Menurut Rodiyana, *et al.*, (2022), kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.

PT Perdana Jatiputra, selaku authorized distributor dari Konica Minolta, tentunya tanggap dengan adanya kebutuhan akan sarana dan solusi bisnis. Sesuai dengan visi kami, fokus kami adalah untuk memberikan dan menyediakan solusi terbaik untuk sarana dokumen. Misi kami adalah untuk memberikan solusi yang khas melalui pelayanan terbaik kami. Perusahaan kami akan selalu memberikan sarana berkualitas tinggi untuk para pelanggan kami yang berharga dan selalu memberikan solusi terbaik sesuai kebutuhan pelanggan. Dinamika dunia bisnis dan perkantoran yang terus berkembang semakin kompleks menuntut tersedianya peralatan otomasi perkantoran yang semakin variative dan berteknologi tinggi. PT Perdana Jatiputra sebagai distributor produk Konica Minolta tertantang untuk menyediakan berbagai tipe produk yang saling menunjang dalam pola penggunaan dan pemanfaatannya.

Menurut Rokhayati, *et al.*, (2022), kinerja atau *achievement* berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau hasil aktual yang dicapai seseorang). Dan konsep kinerja adalah hasil kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi ekstrinsik dalam melakukan pekerjaan, komunikasi di dalam organisasi dan budaya organisasi.

Berikut ini adalah data pendukung yaitu data absensi dari PT Perdana Jatiputra. Peneliti menemukan permasalahan disiplin kerja antara karyawan satu ke karyawan lainnya dengan menunjukkan adanya komitmen karyawan pada organisasi. Permasalahan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Perdana Jatiputra
Tahun 2021-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Tidak Disiplin seperti Sakit, Izin, Cuti, Tanpa Keterangan dan Terlambat Karyawan pada Tahun 2021-2023		
		2021	2022	2023
Januari	65	20	28	34
Februari	65	18	25	29
Maret	65	22	30	36
April	65	25	32	44
Mei	65	22	27	36
Juni	65	20	25	35
Juli	65	12	22	19
Agustus	65	28	36	45
September	65	20	26	30
Oktober	63	23	27	40
November	63	17	19	22
Desember	60	26	40	58
Jumlah		253	337	428

Sumber: HRD PT Perdana Jatiputra, 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat bahwa laporan absensi PT Perdana Jatiputra selama tahun 2021 sampai dengan 2023 terdapat kenaikan pada masalah ketidakdisiplinan kerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang sakit, izin, cuti, tanpa keterangan bahkan terlambat. Hal tersebut bisa dikarenakan dari karyawan yang sama maupun karyawan berbeda, pergerakan jumlah karyawan yang telat dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya masalah kedisiplinan pada karyawan PT Perdana Jatiputra dan hal tersebut berdampak pada komitmen organisasi yang membuat

karyawan merasa kurang nyaman di PT Perdana Jatiputra. Dengan data absensi yang dilampirkan di atas sudah menunjukkan sekali bahwa setiap karyawan tidak disiplin dengan berbagai alasan seperti sakit, cuti, terlambat dan tanpa keterangan dan dilakukan oleh orang yang berbeda-beda bukan satu orang yang melakukan berkali-kali. Karena dari sumber yang didapatkan tersebut sudah dipastikan dengan orang yang berbeda-beda seperti yang dikatakan oleh HRD dan adanya penelitian terdahulu yang membahas keterkaitan absensi dengan komitmen organisasi menurut Maryani *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi, seperti menurunkan tingkat absen dan *turnover* karyawan, dari penjelasan tersebut maka digunakanlah data absensi sebagai penguat masalah dari komitmen organisasi PT Perdana Jatiputra.

Dari beberapa peneliti sebelumnya ada beberapa faktor-faktor dari komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik (Tupti dan Arif, 2020; Andriani, 2020; Juliati, 2021), dipengaruhi oleh kompensasi (Sari, *et al* 2020; Pramono dan Handini 2020; Saputra, 2022), dipengaruhi oleh komunikasi organisasi (Hasanah, 2022; Sihalohe dan Siregar, 2020; Lukertina dan Lisnatiawati 2020) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Muldani dan Faisal, 2022; Parashakti, 2020; Surijadi dan Musa, 2020) dipengaruhi oleh disiplin kerja (Hendra, 2020; Nasution dan Priangkatara, 2022; Kuswati, 2020) dan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Rudiyana, *et al* 2022; Nisa, *et al* 2018; Fauzan, 2020) dipengaruhi oleh *self-efficacy* (Atika 2020; Cahyadi 2022; Farisi, *et al* 2022), dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Asih, 2021; Sutikno, 2020; Zulfa dan Azizah, 2020) dipengaruhi oleh budaya organisasi (Sakul, 2018; Fitriantini, *et al* 2019; Buulolo dan Ratnasari,

2020) dan dipengaruhi oleh Beban Kerja (Soelton *et al*, 2021; Suzabar *et al*, 2020; Junaidi *et al*, 2020).

Dengan kajian literasi tersebut maka peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada PT Perdana Jatiputra yang dilakukan oleh 20 responden, hasilnya ditunjukkan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey

No	Variabel	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	Ya	Tidak
1	Motivasi Ekstrinsik	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada ada atau tidaknya motivasi yang muncul dari lingkungannya	18	2
2	Kompensasi	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada sesuai atau tidaknya kompensasi yang diberikan perusahaan	15	5
3	Komunikasi Organisasi	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada baik atau tidaknya komunikasi organisasi yang dilakukan di lingkungannya	17	3
4	Lingkungan Kerja	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada nyaman atau tidaknya lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan	15	5
5	Disiplin Kerja	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada disiplin atau tidaknya karyawan yang bekerja di perusahaan	12	8
6	Gaya Kepemimpinan	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada ada atau tidaknya kepemimpinan yang baik di perusahaan	10	10
7	<i>Self-Efficacy</i>	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada ada atau tidaknya kepercayaan diri para karyawan dalam bekerja	11	9
8	Kepuasan Kerja	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja di perusahaan	13	7
9	Budaya Organisasi	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada ada atau tidaknya budaya organisasi yang baik diterapkan di perusahaan	16	4
10	Beban Kerja	Tinggi rendahnya komitmen terhadap perusahaan tergantung kepada banyak atau tidaknya beban kerja yang dirasakan karyawan	12	8

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 sebanyak 20 responden didapati masalah menurunnya komitmen organisasi adalah dikarenakan faktor motivasi ekstrinsik, komunikasi organisasi dan budaya organisasi. Penelitian ini melakukan kuesioner pra survey untuk mengetahui masalah apa yang terjadi pada karyawan PT Perdana Jatiputra terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang menurun diakibatkan karena motivasi ekstrinsik yang berkurang, komunikasi yang kurang harmonis, serta komunikasi yang tidak efektif, dan budaya organisasi yang kurang baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan komitmen karyawannya.

Menurut Sutrisno (2020), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Berdasarkan hasil observasi menunjukan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Beberapa kendala komunikasi pada PT Perdana Jatiputra yaitu permasalahan atasan yang jarang sekali memberikan arahan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil keputusan yang inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan, sehingga konsekuensi dari hal tersebut bahwa para bawahan tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Adapun kendala komunikasi lain yang terjadi terdapat hambatan dalam penyampaian suatu informasi antar karyawan, hubungan antar

rekan kerja yang kurang baik. konflik yang terdapat di dalam diri karyawan, salah satunya isi pesan yang sulit dipahami. Pesan yang disampaikan oleh komunikator terhadap komunikan terkadang bersifat ambigu atau tidak jelas. Hal ini bisa disebabkan pesan yang disampaikan tidak secara utuh atau bahkan penerima pesan tidak dapat menangkap informasi di dalam pesan secara baik. Pesan yang sulit dipahami tersebut mengakibatkan hal negatif dalam proses mengerjakan tugas pekerjaan. Hal ini menyebabkan kegiatan operasional tidak berjalan lancar dan mengakibatkan komunikasi antara karyawan satu ke karyawan lainnya kurang intens. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Nasution dan Berkah (2023), Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Faktor ini juga yang juga dapat memengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai perusahaan yang ditetapkan dan dijunjung tinggi oleh semua anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut meliputi tata cara berbicara, bertindak, dan cara berperilaku, serta hal-hal yang diacu untuk menemukan solusi pada masalah terkait organisasi dan karyawan. Organisasi yang memiliki budaya yang baik dan

tertanam dalam diri karyawan, akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, dan hal tersebut memacu peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Budaya organisasi yang positif merupakan semangat yang menjadi dasar penting dalam membangun moral bagi seluruh anggota organisasi. Dari hasil observasi yang saya lakukan dan pengamatan yang saya lakukan banyak dari pegawai yang jarang menyampaikan pendapat saat rapat tapi mereka berani berbicara atau berpendapat diluar dari rapat yang merupakan tindakan pasif atau tidak terlibat dalam organisasi. ilustrasi harus memiliki pegawai yang berkomitmen tinggi sehingga dapat mengembangkan budaya dalam organisasi. Budaya organisasi yang bermasalah dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi contohnya seperti karyawan tidak termotivasi untuk bekerja keras atau berkontribusi pada organisasi. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang bermasalah dapat menyebabkan penurunan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, dan retensi organisasi.

Menurut Suratman (2020), Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Bahwasanya apabila motivasi diberikan secara efektif maka akan meningkat karyawan yang termotivasi akan memberikan upaya maksimal bagi organisasi. Motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang, motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya orang yang termotivasai yang secara instrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan, bahkan mereka bisa memotivasi

dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain, semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

Selain hasil pra survey dan adanya dari beberapa penelitian sebelumnya ditemukan hasil yang berbeda pada masing-masing variabel yang menyebabkan adanya hasil yang berbeda. Maka dari itu, *research gap* pada penelitian ini telah dirangkum ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Research Gap

No	Hubungan Antar Variabel	<i>Research Gap</i>	Peneliti Sebelumnya
1	Motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi	Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Araffat, <i>et al</i> (2020) Maryani, <i>et al</i> (2021)
		Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.	Liyas (2020) Permana, <i>et al</i> (2020)
2	Komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Rodiyana, <i>et al</i> (2022) Siregar, <i>et al</i> (2020)
		Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.	Erwatiningsih (2020)
3	Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Nofitasari dan Prasetyo (2020) Galih (2020)
		Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Puspitasari dan Novitasari (2020)

Berdasarkan uraian di atas maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di PT Perdana Jatipura”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perdana Jatiputra?
- 2) Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perdana Jatiputra?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perdana Jatiputra?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi pada PT Perdana Jatiputra.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Perdana Jatiputra.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Perdana Jatiputra.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan masalah sesuai dengan Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi agar dapat meningkatkan Komitmen Organisasi.

2) Kontribusi Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti hubungan antara motivasi ekstrinsik, komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi di industri perdagangan. Penelitian ini telah menemukan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi ekstrinsik, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi semuanya merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi di industri perdagangan. Organisasi yang ingin meningkatkan komitmen karyawan mereka harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, komunikatif, dan suportif.