

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Begitu pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian *motivation* sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap organisasi baik yang dimiliki oleh pemerintah ataupun swasta dapat dituntut untuk selalu dapat mengoptimalkan.

Sumber Daya Manusia dan bagaimana Sumber Daya Manusia tersebut dapat dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Antara Sumber Daya Manusia dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi misalnya dengan memperhatikan memberikan *motivation*, disiplin kerja dan pengembangan karir. Peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan *motivation* kerja yang tepat bagi karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

Disiplin Kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang memiliki sikap disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi bersangkutan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu.

Selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan merupakan syarat utama dalam bekerja. Dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan mempunyai tingkat disiplin lebih tinggi dari sebelumnya, maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

PT. PLN (PERSERO) DJB ARE BEKASI merupakan salah satu badan usaha milik Negara BUMN yang bergerak dalam penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Jadi sudah jelas pelayanan yang diberikan adalah pelayanan yang benar-benar harus sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat sehingga masyarakat dapat menikmati dan merasa puas terhadap pelayanan kelistrikan.

Peneliti berkesempatan untuk melakukan penelitian di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI. Dalam kesempatan ini peneliti mengambil beberapa masalah seperti *Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi.

Adapun Temuan yang diduga belum optimalnya tingkat *Intrinsic Motivation* karyawan di PT. PLN (Persero) DJB ARE BEKASI

**Tabel 1.1. Temuan Belum Optimalnya Tingkat *Intrinsic Motivation***

No.	Jenis Temuan
1.	Kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, seperti santai dalam melaksanakan pekerjaan dan mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
2.	Dan kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya, kurang bekerja sebaik mungkin
3.	Ada beberapa karyawan yang sering terlambat

Sumber: PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI (2018)

Hal ini disebabkan adanya atasan yang kurang peduli atas prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan, karena karyawan merasa tidak dipedulikan lagi jadi menyebabkan karyawan malas dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, seperti santai dalam melaksanakan pekerjaan dan mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya, kurang bekerja sebaik mungkin.

Disiplin kerja berpengaruh kepada setiap orang yang ada dalam perusahaan, maka perlu ditetapkan disiplin kerja secara tertulis dan ada sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan, serta kesadaran setiap pegawai dalam mendisiplinkan dirinya sendiri. Permasalahan disiplin dalam perusahaan ini masih ada pegawai yang terlambat datang bekerja walaupun sudah ditetapkan sistem absen menggunakan *fingerprint*. Kurangnya kesadaran untuk tepat waktu menjadikan ini sebuah permasalahan dan menarik peneliti untuk melakukan sebuah penelitian.

**Tabel 1.2. Absensi Karyawan PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI  
Selama Periode 2018**

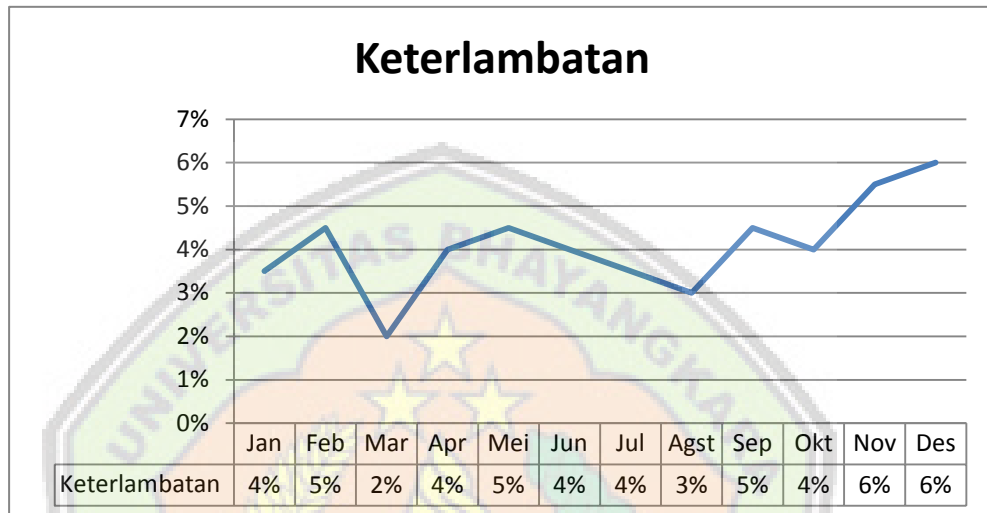
Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Absensi						Total Absensi
		Keterlambatan	Ijin	Dinas	Sakit	Cuti	Alpha	
Jan	200	7	6	5	5	6	4	33
Feb	200	9	10	6	4	4	3	36
Mar	200	4	5	3	7	5	5	29
Apr	200	8	8	4	2	7	4	33
Mei	200	9	6	5	6	3	3	32
Jun	200	8	11	3	5	4	2	33
Jul	200	7	7	4	4	6	3	31
Agst	200	6	3	5	2	3	2	21
Sep	200	9	5	4	3	5	4	30
Okt	200	8	4	6	3	3	3	27
Nov	200	11	6	5	4	4	1	31
Des	200	12	7	6	4	9	5	43

Sumber: PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI (2018)

Dari table 1.2. data diatas memperlihatkan menurunnya disiplin kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari perubahan Keterlambatan, ijin, dinas, sakit, cuti, alpa setiap bulannya pada bulan januari sebanyak 33 karyawan, pada bulan Februari meningkat menjadi 36 karyawan, pada bulan Maret menurun menjadi 29 karyawan, pada bulan April meningkat 33 karyawan.

Pada bulan Mei mengalami menurun 32 karyawan, pada bulan Juni meningkat kembali menjadi 33, pada bulan Juli mengalami penurunan 31 karyawan, pada bulan Agustus mengalami penurunan menjadi 21 karyawan, pada bulan September meningkat menjadi 30 karyawan, pada bulan Oktober mengalami penurunan 27 karyawan, pada bulan November mengalami

Peningkatan menjadi 31 karyawan dan pada bulan Desember mengalami penurunan menjadi 18 karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa keterlambatan mengalami perubahan yang berfluktuatif, namun secara garis besar selama tahun 2018 tingkat keterlambatan mengalami kenaikan. Berikut ini grafik Untuk melihat secara lebih jelas absensi keterlambatan karyawan di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI Tahun 2018.



**Gambar 1.1. Absensi keterlambatan karyawan di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI Tahun 2018**

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI masih kurang baik. Karena masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, pada saat jam kerja ada saja karyawan yang berada di area kantin dan saat jam istirahat sudah habis masih ada karyawan yang terlambat masuk ke ruang kerja serta masih ada karyawan yang pulang kantor sebelum waktu yang ditentukan perusahaan.

Untuk mengetahui pengembangan karir yang diberikan oleh PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI terhadap Karyawannya, maka penulis melakukan wawancara dengan Supervisor dan beberapa karyawan di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI dari hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa Kesempatan pengembangan karir di PT PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI sangat lebar, dan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat naik grade dan menduduki jabatan dimana karyawan yang berkompeten akan mendapatkan promosi jabatan.

**Tabel 1.3. Kondisi Karyawan Menurut Bidang Kerja dan Tingkat Pendidikan di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI**

No.	Pendidikan	Bidang Kerja						
		Evaluasi & Perencanaan	Konstruksi	Pemasaran	Adm & SDM	Audit	Jumlah	Presentase
1	S1	15	10	10	15	10	60	30%
2	DIII	20	10	20	20	20	90	45%
3	SMA/SMK	10	10	10	10	10	50	25%
Jumlah		45	30	40	45	40	200	100 %

Sumber: PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI (2018)

Dari data diatas pada tahun 2018 apabila kita perhatikan dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berpendidikan S1 sebesar 60 orang atau sekitar 30% yaitu pada jabatan Evaluasi & Perencanaan. Sedangkan untuk tingkat pendidikan D3 / Akademi sebanyak 90 orang yaitu 45%, serta yang berpendidikan SMA sebanyak 50 orang atau sekitar 25%.

Akan tetapi, sebagian karyawan merasa kurang puas mengenai masalah pengembangan karir dalam bentuk promosi jabatan terutama untuk kenaikan karir karena masih banyak karyawan yang tingkat pendidikannya SMA. Adanya perbedaan perlakuan dari pimpinan kepada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA seperti tidak adanya insentif berupa pelatihan dan beasiswa kepada karyawan, selain itu pimpinan lebih banyak memberikan beban pekerjaan kepada karyawannya yang tingkat pendidikan sarjana dibandingkan dengan tingkat SMA. Padahal karyawan dengan tingkat SMA lebih cepat mengerjakan pekerjaan dibandingkan tingkat sarjana.

Selain itu, adanya ketidakjelasan program pengembangan karir terutama mengenai kriteria untuk dipilih menjadi peserta program pengembangan karir serta tidak transparansinya proses sosialisasi program pengembangan karir di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI sehingga menimbulkan kecemburuan sosial dan dianggap sebagai sesuatu yang mengganggu keadilan dan kesetaraan dalam kesempatan pelaksanaan maupun pengembangan karir.

Komitmen Organisasi sangat penting karena berkaitan erat dengan sikap karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan lebih baik *output* yang dihasilkan dan akan tetap bertahan pada perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait dengan tujuan – tujuan organisasi tersebut tercermin dalam sikap para karyawan.

Sikap itu tentunya adalah suatu sikap yang positif yang dapat memperlancar perusahaan dalam mencapai tujuan, antara lain karyawan tetap tinggal pada perusahaan, karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan serta karyawan taat dan patuh terhadap setiap peraturan dan nilai yang ada pada perusahaan.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dikatakan meraih kesuksesan apabila telah mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Efektif tidaknya organisasi tergantung kepada sinergi atau kerja yang berdasarkan kepada usaha bersama. Hal ini tidak terlepas dari dukungan seluruh para karyawan dalam bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk mempertahankan talenta terbaiknya agar bertahan, memiliki *intrinsic motivation* kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah bagaimana menerapkan pengembangan karir di perusahaan. Penanganan sumber daya manusia yang tepat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan kontinuitas dan daya saing perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga perilaku negatif karyawan yang merugikan perusahaan dapat diminimalisir.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan kembali komitmen dari karyawannya. Adanya program kompensasi yang adil dan layak serta program pengembangan karir yang jelas kepada karyawan diharapkan dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kembali komitmen karyawan terhadap organisasi.

Jika seseorang karyawan tidak memiliki sikap *motivation* dan disiplin dalam bekerja, maka hal tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan seperti buruknya komitmen organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut juga akan berdampak buruk bagi karir karyawan pada PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI bagaimana perusahaan akan memfasilitasi pendidikan atau beasiswa.

Untuk karyawan yang berprestasi jika karyawan tersebut tidak memberikan kontribusi kepada perusahaan. Perusahaan akan loyal jika karyawan melakukan hal sebaliknya atau memberikan umpan balik. Oleh karena itu agar dapat memberikan pelayanan yang baik diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk *motivation*, disiplin kerja dan pengembangan karir dalam upaya peningkatan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ANALISIS *INTRINSIC MOTIVATION*, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Intrinsic Motivation* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?



### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Intrinsic Motivation* terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil kesimpulan.

#### 2. Manfaat bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar meningkatkan komitmen organisasi dengan memperhatikan faktor *Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir.

#### 3. Manfaat bagi Universitas

Dengan penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa di dalam menuntut ilmu di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mau pun Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mau pun Universitas lainnya untuk menunjang perkembangan ilmu pengetahuan.

## 1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini dalam ruang lingkup permasalahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu secara khususnya membahas mengenai analisis *intrinsic motivation*, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan proposal. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan gambaran mengenai metode yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu termasuk tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

### **BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

### **BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial.