

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan unsur yang harus ada dalam diri setiap karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen merupakan bentuk loyalitas dan rasa ingin menetap dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan aset utama dan merupakan aspek terpenting dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar. Sumber Daya Manusia berarti semua individu yang berada pada perusahaan tersebut mulai dari atasan (Direktur utama, direktur keuangan, direktur personalia, manajer keuangan, manajer pemasaran, manajer personalia, dll) hingga karyawan bawah (Pegawai harian, pegawai tetap, cleaning service, dll). Jika setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan karena semua individu dalam organisasi memiliki visi dan misi yang sama.

Dengan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi, perusahaan akan dapat dengan mudah meraih tujuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi target kerja perusahaan tetapi harus memperhatikan pegawainya, salah satunya dengan memenuhi faktor - faktor untuk meningkatkan komitmen pegawai seperti motivasi dan lingkungan kerja pegawai baik fisik maupun non fisik. Pegawai tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak adanya motivasi. Pegawai juga akan merasa tidak nyaman dan tidak betah jika

lingkungan kerja mereka baik fisik maupun non fisik kurang baik. Apabila pegawai tidak mendapatkan kedua aspek tersebut maka pegawai akan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Begitu pula sebaliknya, dengan diberikannya motivasi oleh pimpinan dan terjaminnya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik maka pegawai akan merasa diperhatikan dan merasa dianggap penting oleh perusahaan.

Perusahaan harus memberi motivasi atau dorongan terhadap pegawai agar pegawai merasa dibutuhkan dan diprioritaskan oleh perusahaan. Motivasi merupakan dorongan yang dapat membuat seseorang atau individu melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Motivasi dapat terbagi menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal merupakan dorongan yang berasal dari diri dalam individu, contoh motivasi internal seperti ketika seorang karyawan bekerja dengan giat untuk menabung demi masa depan, siswa yang belajar dengan giat karena ingin masuk perguruan tinggi yang diimpikan, seorang karyawan yang sering mengambil lembur karena ingin mendapat tambahan gaji untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Sedangkan motivasi eksternal adalah dorongan yang berasal dari luar individu, contoh motivasi eksternal adalah ketika siswa yang belajar dengan giat karena takut dimarahi oleh orang tuanya, karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati dan memenuhi target dengan baik karena memiliki pemimpin yang baik.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati sehingga pekerjaan akan selesai dengan optimal dan perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan organisasinya. Pemimpin harus

membuat hubungan baik antara atasan dan bawahan serta memimpin secara adil tanpa memihak salah satu karyawan. Pemimpin juga harus mempelajari karakteristik masing - masing pegawai karena setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga pemberian motivasi tidak dapat disamakan antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Sebagai contoh karyawan A yang merasa diperhatikan oleh pimpinan karena pimpinan tersebut dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya seperti sering mengajak mengobrol, bercanda, hingga tipisnya batasan antara pemimpin dan karyawan tersebut. Sedangkan dengan karyawan B karyawan tersebut merupakan karyawan introvert yang kurang dapat bergaul dengan individu lain sehingga merasa risih apabila sering diajak bergurau dengan individu lain baik pemimpin maupun sesama karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan internal perusahaan baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja non fisik dapat berupa hubungan antar pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan, dll. Pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang damai dan tenang guna menimbulkan kenyamanan pada pegawai. Pemimpin juga harus memperhatikan hubungan antar pegawai, apabila terdapat pegawai yang hubungannya kurang baik maka sebisa mungkin pimpinan harus membantu permasalahan yang dihadapi oleh pegawai tersebut. Lingkungan kerja fisik dapat berupa ruangan kerja, sirkulasi udara, kelembapan, aroma ruangan, dll. Ruangan kerja dapat berupa meja, kursi, serta alat - alat yang dibutuhkan ketika pegawai melakukan pekerjaan.

Dengan fasilitas yang memadai maka akan menambah efisien kerja pegawai seperti penambahan dispenser minum atau mesin pembuat kopi pada ruangan kerja sehingga pegawai tidak perlu repot untuk membeli minuman dari luar atau membawa minum dari rumah. Sirkulasi udara juga dapat mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai, jika sirkulasi udara tidak baik maka ruangan kerja akan terasa engap. Begitu juga dengan kelembapan dan aroma ruangan, jika ruang kerja lembap maka ruangan tersebut akan kurang sehat dan kurang nyaman, tidak jarang juga banyak *file*, berkas atau dokumen yang berjamur efek dari kelembapan ruangan tersebut. Sebaiknya ruangan kerja memiliki aroma segar atau wangi yang dapat meningkatkan *mood* pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan *rilex*. Jika ruangan kerja terdapat bau yang kurang sedap maka pegawai dapat terganggu dan kurang konsentrasi melakukan pekerjaannya.

Dengan lingkungan kerja fisik yang baik pegawai akan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan akan menambah efektifitas kinerja pegawai. Hubungan antara pemimpin dan pegawai dapat berupa komunikasi yang baik, adil, dan memberi dukungan serta solusi. Sedangkan hubungan antar karyawan dapat berupa komunikasi, kepercayaan, etika, keadilan, perasaan, dan pemecahan konflik. Dengan komunikasi yang baik maka akan terbentuk suatu kepercayaan sehingga dapat menimbulkan perasaan nyaman dan suka, etika juga harus dijaga sesama pegawai guna menjaga perasaan satu sama lain.

Motivasi dan lingkungan kerja diperlukan oleh setiap individu dalam organisasi untuk memperoleh kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam setiap individu. Berdasarkan penelitian

tentang motivasi yang dilakukan oleh Nurlaely M dkk (2016), I Dewa Nyoman dkk (2018), dan Yuswardi (2018) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja yang dijelaskan dalam penelitian Afriani Dwi Rahayu dkk (2021), Putu Ayu Y dkk (2017), dan I Ketut Agus Pande Gunawan (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang wisata yang berdiri sejak tahun 1911. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan perusahaan, fenomena permasalahan yang ada pada perusahaan ini terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, serta komitmen pegawai pada perusahaan tersebut. Pada perusahaan ini karyawan seringkali *resign* dan tidak memperpanjang kontrak kerjanya. Penelitian ini berfokus pada departemen Food and Beverage karena departemen ini merupakan departemen yang penting dalam bidang perhotelan. Seringkali konsumen PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya berkunjung hanya untuk menuju ke *restaurant* tanpa menginap di hotel. Biasanya konsumen lebih memilih mengadakan acara di *restaurant* tanpa menginap di hotel, terkadang pihak hotel juga mengadakan acara terbuka untuk umum di *restaurant*. Hal ini membuktikan bahwa departement *Food and Beverage* merupakan departemen yang penting dalam perusahaan. Apabila karyawan telah lama bekerja pada perusahaan, maka karyawan akan terampil pada bidangnya sehingga hasil kerjanya akan menambah kepuasan pelanggan.

Berdasarkan data *resign* karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya dalam kurun waktu 3 tahun terakhir terdapat beberapa pegawai yang melakukan *resign* dengan jumlah total 21 pegawai, data tersebut akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Resign Pegawai Dalam 3 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah
2019	6
2020	6
2021	9

Sumber : Departemen Food and Beverage PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya

Berdasarkan data *resign* karyawan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang *resign* dari perusahaan terdapat 21 karyawan dalam kurun waktu 3 tahun. Dengan demikian, komitmen karyawan sangat diperlukan untuk menjaga loyalitas karyawan.

Pada penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurlaely M, dkk (2016), I Gede Utarayana, dkk (2020), dan I Dewa Nyoman (2018) menerangkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, penulis menganggap bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Afriani Dwi Rahayu, dkk (2021), Putu Ayu Y, dkk (2017), dan I Ketut Agus Pandu Gunawan, dkk (2020) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan penelitian tersebut penulis menganggap bahwa lingkungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen

organisasi. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Intan Purnama, dkk (2019) menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan kondisi faktual diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya)”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya ?
4. Variabel manakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya ?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini hanya meliputi informasi pada departement *Food & Beverage* PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya

D. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya
4. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Memperdalam konsep atau teori dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

b) Manfaat Praktis

Dapat menjadi evaluasi dan acuan perusahaan kedepannya dalam membangun motivasi pegawai dan lingkungan kerja yang baik pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya.