

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi wajib memberikan pelayanan berkualitas terhadap konsumennya. Namun, seiring dengan kemajuan zaman terkadang perubahan dalam organisasi dapat memengaruhi ritme bekerja yang telah dipelihara sebelumnya dan dapat berimbas pada komitmen dalam organisasi. Permasalahan dari perubahan organisasi yang dapat menurunkan produktivitas organisasi adalah kekhawatiran akan gagal implementasi dari perubahan tersebut. Permasalahan lainnya adalah ketidakpercayaan dari para anggota organisasi terhadap perubahan yang akan dilakukan sehingga menimbulkan penolakan besar yang berimplikasi pada penurunan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan komitmen tinggi dari seluruh anggota organisasi untuk beradaptasi dan bekerja sama melampaui perubahan guna menjaga kualitas kerjanya. Komitmen organisasional menjadi salah satu kata kunci dalam kelangsungan sebuah organisasi. Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memiliki strategi yang tepat untuk mendorong komitmen dari seluruh anggota organisasi. Menurut Hosseini & Talebian (2015) komitmen organisasional merupakan salah satu aspek motivasi utama yang mengubah bentuk identitas anggota organisasi yang menyebabkan mereka mau berpartisipasi dan menyatu dalam organisasi sehingga menimbulkan rasa senang berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen yang tinggi pada diri karyawan tidak dapat terbentuk begitu saja, tetapi diperlukan penerapan manajemen dan tindakan yang tepat oleh perusahaan agar karyawan nyaman dalam bekerja dan berkeinginan mengabdikan waktu yang lama seperti dengan cara membentuk jalinan komunikasi yang baik dan mencegah terjadinya konflik kerja di dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari

seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka karyawan dapat lebih memahami maksud dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan sesuai arahan, nyaman dalam bekerja, terhindar dari konflik kerja karena kesalahpahaman, dan lainnya sehingga karyawan semakin berkomitmen kepada perusahaan yang ditunjukkan dengan kesediaannya mengabdikan bekerja lebih lama di perusahaan dan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi.

Faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasional adalah kesempatan dalam karir di organisasi tersebut. Menurut Widyanti, R (2018) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen adalah pegawai yang sikapnya menggambarkan kesetiiaannya terhadap organisasinya.

Dalam memperkerjakan karyawan di organisasi, sebuah organisasi atau perusahaan akan memberikan imbalan atas tenaga yang telah diberikan oleh karyawan tersebut kepada organisasi. Pemberian insentif kepada karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal

tersebut biasanya bertujuan agar karyawan tersebut memiliki loyalitas kepada perusahaan sehingga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang biasanya berbentuk uang, promosi jabatan, jaminan kesehatan dan lainnya. Menurut Guryan, Kim dan Park (2016) istilah insentif memiliki perspektif yang luas sehingga mencakup semua faktor yang mungkin dapat memotivasi manusia untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Insentif dapat meningkatkan pencapaian kinerja karena motivasi secara positif berkorelasi dengan kemampuan seseorang. Selain itu, Rumangkit (2019) menemukan bahwa insentif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada selanjutnya kepuasan kerja karyawan akan mendorong karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dan akan mengeluarkan segenap kemampuan yang dimiliki.

Dewasa ini, lebih banyak perusahaan yang memilih untuk memperkerjakan karyawannya dengan pekerja kontrak dan tidak lagi mementingkan komitmen organisasional yang dimiliki oleh pekerjanya. Padahal jika ditinjau dari segi untung dan rugi perusahaan, cenderung lebih menguntungkan pihak perusahaan jika para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang kuat. Ketika pekerja memiliki komitmen organisasional yang kuat, diharapkan akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan serta hasil produksi yang stabil dan meningkat karena tingkat *turnover* atau pergantian pekerja yang rendah. Jika ditinjau dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena harus berulang kali melakukan rekrutmen yang memerlukan biaya sangat tinggi. Komitmen organisasional menjadi titik berat dalam perusahaan yang mana komitmen tersebut akan menentukan ketertarikan pekerja pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan apakah pekerja akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau malah mencari lingkungan lain yang lebih “menjanjikan”.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat vital bagi PT Anugerah Pharmindo Lestari. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, PT Anugerah Pharmindo Lestari memiliki program peningkatan kualitas SDM yang terintegrasi dan berkesinambungan yaitu dengan menciptakan manajemen yang solid dan karyawan yang kompeten. PT Anugerah Pharmindo Lestari mengejar visi menjadi

perusahaan distributor obat-obatan dan alat kesehatan yang luas dan mencakup sebagian besar wilayah di Indonesia terkemuka Indonesia dengan terus memperluas dan meningkatkan bisnis usaha di beberapa wilayah Indonesia untuk melayani kebutuhan obat dan alat kesehatan rumah sakit, apotek serta toko obat.

PT Anugerah Pharmindo Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendistribusian obat-obatan dan alat kesehatan atau yang biasa disebut PBF (Pedagang Besar Farmasi). Berdasarkan pengamatan penulis adanya tingkat kedisiplinan yang kurang dan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang ada pada karyawan PT Anugerah Pharmindo Lestari sehingga dapat menghambat visi dan misi yang dibuat perusahaan. Berikut adalah data kedisiplinan karyawan PT Anugerah Pharmindo Lestari periode Januari 2020–Juni 2022.

TABEL 1.1
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT Anugerah Pharmindo Lestari
Periode Januari 2020 – Juni 2022

Periode	Jumlah (Jumlah Karyawan x Hari Kerja)	Rata-rata Keterlambatan	
		Jumlah	Persentase
Triwulan I 2020	9000	3101	34%
Triwulan II 2020	8662	1797	21%
Triwulan III 2020	9272	1429	15%
Triwulan IV 2020	9196	1734	19%
Triwulan I 2021	8732	1610	18%
Triwulan II 2021	8683	1290	15%
Triwulan III 2021	9272	1429	15%
Triwulan IV 2021	9497	1383	15%
Triwulan I 2022	8823	1201	13%
Triwulan II 2022	8784	1298	15%

Sumber: Data Sekunder PT Anugerah Pharmindo Lestari 2022

Dapat dilihat dari tabel di atas, sejak awal tahun 2020 sampai pertengahan tahun 2022 keterlambatan karyawan masih belum dibawah 10% yang artinya meskipun ada penurunan dan kenaikan yang tidak lagi signifikan seperti awal tahun 2020 namun tetap saja tingkat kedisiplinan karyawan PT Anugerah Pharmindo Lestari Jakarta masih belum maksimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada

karyawan PT Anugerah Pharmindo Lestrari memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan yang dapat berakibat menurunnya produktivitas karyawan yang ada.

Sikap disiplin dalam Islam sangat dianjurkan bahkan diwajibkan. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat diri sendiri sengsara, oleh karena itu hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu dalam bekerja. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini didasarkan pada Al-Quran Surat Hud (11): 112 sebagai berikut.

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Maka, tetaplah (di jalan yang benar), sebagaimana engkau (Nabi Muhammad) telah diperintahkan. Begitu pula orang yang bertobat bersamamu. Janganlah kamu melampaui batas! Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah menjelaskan jika telah menemukan jalan yang benar, maka beristiqamahlah bersama orang-orang yang bertaubat denganmu di atas agama Allah sesuai dengan perintah-Nya dan janganlah kalian berbuat zalim sebagaimana kaum-kaum sebelum kalian, sehingga mereka berpaling dari jalan yang lurus, dan terjerumus ke dalam kelalaian atau sifat berlebih-lebihan, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui dan Maha Melihat amal perbuatan kalian.

Dari tafsir tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kita harus konsisten di jalan yang Allah ridhai maka Allah akan memberikan balasan terhadap apa yang kita kerjakan, jangan pula menjadi lelah dalam semangat sehingga cenderung tunduk atau loyal kepada orang yang zalim yang tingkah laku mereka yang melampaui batas, merampas hak orang lain, atau menghalalkan segala macam cara yang dilarang oleh agama. Sikap disiplin harus selalu kita tanamkan dalam diri agar selalu menjadi makhluk yang bertaqwa dan hanya menghalalkan cara di jalan Allah SWT sebagai pedoman kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dalam perusahaan PT Anugerah Pharmindo Lestari Jakarta serta tinjauannya dari sudut pandang Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam memberikan pengaruh positif kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Insentif Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Anugerah Pharmindo Lestari Jakarta serta Tinjauannya dari Perspektif Islam”**.

1.2 Perumusan Masalah

Maka berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial komunikasi terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial insentif terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan insentif secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta?
6. Bagaimana perspektif Islam mengenai komunikasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan insentif terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh insentif terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta.
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan insentif secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta.
6. Untuk mengetahui perspektif Islam mengenai komunikasi, disiplin kerja, pengembangan karir, insentif, dan komitmen organisasional pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat menambah informasi, pengetahuan dan dapat memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal komitmen organisasional, komunikasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan insentif.

b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yaitu komitmen organisasional.

c. Akademik Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yarsi Jakarta

dalam mencari pemecahan masalah yang berkalitan dengan komitmen organisasional, komunikasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan insentif di suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau saran bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan atau keputusan dan untuk mengembangkan karyawan agar lebih baik lagi terutama dalam hal berkomitmen terhadap perusahaan.

b. Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan saran bagi karyawan perusahaan dalam hal meningkatkan komitmen organisasional di perusahaan.

c. Penulis

Penelitian ini menjadi tambahan informasi dan pengetahuan mengenai keadaan yang sebenarnya dalam suatu perusahaan dengan harapan dapat diterapkan dalam kehidupan keorganisasian.