

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka organisasi perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi terdiri dari beberapa elemen salah satunya adalah sumberdaya manusia. Berkenaan dengan sumberdaya organisasi tidaklah tersedia secara melimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi mencapai tujuan organisasi. Efisien pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap organisasi harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia untuk mencapai komitmen organisasi (Melia dan Anggraini, 2011).

Di dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi.

Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja karyawan.

Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbulnya komitmen internal ini sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi/perusahaan dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen tinggi, sehingga kinerja karyawannya kurang maksimal (Fitria et.al. 2013 dan Faustyana 2014).

Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Kepemimpinan mendapat perhatian dari para ahli untuk memberi hidup baru dalam organisasi dan kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini dapat menciptakan sesuatu baru dari sesuatu lama. Praktik kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan adalah faktor pribadi. Keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan faktor pribadi karyawan. Penelitian tentang karakteristik orang telah ditemukan pada dua jenis variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional (kepribadian, nilai-nilai). Demografis variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi dinyatakan menjadi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, ras dan ciri-ciri kepribadian. Hubungan keseluruhan antara variabel demografis dan komitmen afektif adalah tidak kuat dan tak konsisten. Faktor pribadi ini bisa berdampak positif bagi sebuah perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya sebuah komitmen organisasi.

Faktor yang terkait tentang komitmen pada karyawan yaitu salah satunya adalah peran konflik dan stress. Yousef (2002) bahwa seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya. Dan di sisi lain, kepuasan kerja merupakan komponen penting yang mempunyai pengaruh yang signifikan

untuk beberapa variabel, seperti berpengaruh positif dengan kepuasan hidup (Iris dan Barrett, 1977; Judge et. Al ,1994), Berpengaruh positif dengan komitmen pada organisasi (Yousef,2002), berpengaruh positif pada kinerja pekerjaan (Babin and Boles, 1996). Dari hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) menunjukkan bahwa bagian dari elemen organisasi di KAP yaitu supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi.

Hasil studi ini didukung oleh Hogan dan Martell (1987), Levin dan Stokes (1989) dan O'Driscoll et al. (1992) yang menunjukkan bahwa stress karena peran dan ketidak pastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidak puasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah. Faktor lain yang berpengaruh dalam sebuah komitmen karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan. Selain itu, tidak adanya program pelatihan untuk karyawan, menyebabkan kurangnya keterampilan menenun yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan dan ahli dalam bidangnya apabila kurang memiliki disiplin yang tinggi terutama tingkat loyalitas dan ketaatan terhadap perusahaan maka akan berakibat menghambat produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen pada karyawan adalah faktor budaya. Faktor Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak

faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Triguno (2000) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Menurut Nawawi (2003) yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D, mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi.

Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi,

sehingga jika budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dan apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut mempengaruhi komitmen kerja karyawan, penulis tertarik untuk meneliti **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Surakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor pribadi, peran yang terkait, pengalaman kerja dan faktor budaya berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Pos Indonesia?
2. Faktor mana yang paling dominan antara Apakah faktor pribadi, peran yang terkait, pengalaman kerja dan faktor budaya terhadap komitmen kerjakaryawan PT Pos indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh faktor pribadi, peran yang terkait, pengalaman kerja dan faktor budaya terhadap komitmen kerja karyawan PT Pos Indonesia.

2. Menganalisis faktor mana yang lebih dominan antara faktor pribadi, peran yang terkait, pengalaman kerja dan faktor budaya terhadap komitmen kerja karyawan PT Pos Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, penelitian ini berbagai manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan PT. Pos Surakarta, terutama mengenai perekrutan tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap penelitian ini menambah kekayaan khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah dipelajari jika sudah terjun di dunia perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Bab1 Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BabII Tinjauan Pustaka

Bab ini diuraikan tentang pengertian faktor pribadi, peran yang terkait, pengalaman kerja, faktor budaya, kompetensi, komitmen, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BabIII Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian

Bab V Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan.