

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL, MASA KERJA  
DAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH PERUM PEGADAIAN  
SURAKARTA**



**T E S I S**

Diajukan untuk Melengkapi Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

**N. AMBARDHI**

**P.100030053**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2005**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini telah memberikan peluang kesempatan bagi berbagai kegiatan perusahaan, baik yang bergerak dalam usaha kegiatan barang ataupun jasa. Dengan adanya perkembangan ini, maka terbuka kemungkinan bagi setiap perusahaan untuk memenuhi segala kebutuhan konsumen. Dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan baik itu yang bergerak di bidang barang maupun jasa, akan terlibat secara global guna memenangkan persaingan, sehingga perusahaan tersebut harus mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Untuk menghadapi hal itu, perbaikan dan pembenahan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas perusahaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), perbaikan dan peningkatan sarana dan prasarana guna menciptakan etos budaya kerja perusahaan kepada para karyawannya dalam rangka meningkatkan disiplin kerja perusahaan dan komitmen organisasi karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan tingkat komitmen yang tinggi dari para individu karyawan diharapkan perusahaan akan lebih siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan.

Bekerja adalah suatu kegiatan yang sifatnya wajib bagi setiap manusia. Bukan saja untuk mendapatkan balas jasa atau uang, namun juga

untuk aktualisasi diri dalam kehidupan sebagai makhluk sosial yang dianugerahi akal budi dan kondisi yang lebih baik dibandingkan makhluk ciptaan Tuhan yang lain. Kebanyakan karyawan mempunyai pendapat tertentu mengenai yang mereka harapkan dari pekerjaan. Salah satunya adalah mengenai imbalan yang mereka terima atas dasar kerja yang telah mereka lakukan. Seseorang akan cenderung bekerja hanya sebatas pada anggapan bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan usaha mereka.

Dalam bekerja ada beberapa orang yang bekerja secara mandiri, yaitu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, namun ada yang menggabungkan diri pada suatu organisasi/instansi-instansi atau perusahaan yang telah ada. Dalam aktivitasnya baik itu perusahaan sendiri maupun orang yang bekerja secara mandiri pasti mempunyai tujuan tertentu yang akan dicapainya. Untuk memperlancar proses pencapaian tujuan tersebut, maka dalam suatu organisasi diperlukan adanya faktor-faktor pendukung produksi. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain adalah modal, bahan baku, mesin, serta manusia. Dari faktor-faktor tersebut manusia merupakan faktor yang paling penting atau faktor utama, karena manusia sebagai motor penggerak yang ada dalam organisasi. Di dalam organisasi baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar, faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang esensial, manusia dapat menjadi kendala sekaligus penentu keberhasilan bagi suatu organisasi.

Praktek-praktek manajemen organisasi saat ini berkembang begitu maju tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal yang berubah sangat pesat sebagai akibat adanya globalisasi di berbagai bidang kehidupan manusia, termasuk globalisasi dalam bidang ekonomi. Dari paparan yang disampaikan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi. Atas dasar itulah penulis merasa perlu mengadakan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dari berbagai fenomena yang ada, sering terjadi komitmen organisasional karyawan pada perusahaan menjadi turun, walaupun sebelumnya mempunyai prestasi yang baik. Permasalahan ini akan menjadi bom waktu bagi perusahaan jika komitmen organisasional karyawan tidak diperhatikan dengan baik. Masalah tingkat pendidikan formal, masa kerja dan gaji merupakan beberapa penyebab dimungkinkannya komitmen organisasional karyawan menjadi turun. (Noe, 2000: 35)

Demikian pula Perusahaan Umum Pegadaian agar selalu dapat eksis, maka sangatlah perlu pihak manajemen mempertahankan komitmen organisasional karyawannya, sehingga diharapkan etos kerja setiap karyawan menjadi meningkat, serta akhirnya berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Sebaik apapun misi, visi, dan tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak disertai dengan komitmen organisasional karyawan. Perlunya komitmen organisasional karyawan dimasukkan dalam penelitian ini dikarenakan

merupakan variabel dependen yang dapat mempengaruhi pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Namun variabel ini keberadaannya sangat tergantung dari variabel independen yang mendukungnya, yaitu tingkat pendidikan formal, masa kerja dan pemberian gaji. Dengan memasukkan variabel komitmen organisasional karyawan dalam penelitian ini diharapkan dapat diketahui tingkat kelayakan karyawan Kantor Wilayah Perum Pegadaian terhadap organisasinya yaitu Perum Pegadaian.

Dari uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang komitmen organisasional karyawan sebagai topik dalam penulisan tesis ini dengan menetapkan judul : ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL, MASA KERJA DAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH PERUM PEGADAIAN SURAKARTA.

### **1. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah di atas, terdapat beberapa masalah yang timbul di Kantor Wilayah Perum Pegadaian Surakarta antara lain sebagai berikut ini.

- a. Apakah dengan tingkat pendidikan formal yang tinggi, maka komitmen organisasional karyawan Kantor Wilayah Perum Pegadaian Surakarta juga semakin meningkat?
- b. Apakah dengan lamanya masa kerja, komitmen organisasional karyawan Kantor Wilayah Perum Pegadaian Surakarta juga semakin meningkat?

- c. Apakah dengan gaji yang diperoleh karyawan Kantor Wilayah Perum Pegadaian Surakarta sesuai dengan komitmen organisasionalnya?

## **2. Batasan Masalah**

Pada setiap perusahaan, komitmen karyawan terhadap perusahaannya sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih efisien dan efektif. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

- a. faktor tingkat pendidikan formal;
- b. faktor lama bekerja;
- c. faktor pemberian gaji.

## **3. Perumusan Masalah**

Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mempertahankan komitmen organisasional karyawannya, perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhinya. Perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini ada beberapa hal, yaitu:

- a. bagaimanakah pengaruh faktor tingkat pendidikan formal terhadap komitmen organisasional karyawan?
- b. bagaimanakah pengaruh faktor masa kerja terhadap komitmen organisasional karyawan?
- c. bagaimanakah pengaruh faktor pemberian gaji terhadap komitmen organisasional karyawan?

- d. bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama faktor tingkat pendidikan formal, masa kerja dan pemberian gaji terhadap komitmen organisasional karyawan ?

#### **4. Keaslian Penelitian**

Bahwa tesis ini disusun merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah dijelaskan sumbernya. Penulisan tesis ini disusun menggunakan referensi sebagai acuan dalam pedoman penelitian yang dicantumkan dalam daftar pustaka tesis ini sesuai kelaziman umum dalam penulisan karya penelitian ilmiah. Bedanya tesis ini dengan tesis lainnya, bahwa tesis ini mengambil unsur komitmen organisasional karyawan sebagai variable dependen yang sangat jarang dilakukan oleh peneliti lainnya.

### **B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh faktor tingkat pendidikan formal terhadap komitmen organisasional karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor masa kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh faktor pemberian gaji terhadap komitmen organisasional karyawan.

- d. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama faktor tingkat pendidikan formal, masa kerja dan pemberian gaji terhadap komitmen organisasional karyawan.

## **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi manajemen, sebagai salah satu bentuk sumbangan pemikiran tentang pentingnya komitmen dalam menciptakan etos kerja karyawan yang lebih baik.
- b. Bagi penulis, sebagai penambah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- c. Bagi pembaca, sebagai tambahan wawasan ilmu pengetahuan atau dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian serupa khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## **C. Sistematika**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, keaslian penelitian dan sistematika penyusunan tesis.

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

Bab ini mengemukakan teori-teori dari hasil studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian antara lain tinjauan pustaka yang berisi pengertian pendidikan, masa kerja, gaji dan

komitmen organisasional. Kerangka pemikiran yang menunjukkan skema yang menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian serta memuat hipotesis dari penelitian tersebut.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat antara lain tempat dan waktu penelitian, teknik dan pengambilan sampel, instrumen penelitian yang berisi variabel dan pengukurannya, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai gambaran umum Pegadaian yang memuat sejarah umum Perum Pegadaian, tujuan didirikannya Perum Pegadaian, produk usaha Perum Pegadaian, struktur organisasi Perum Pegadaian, analisis data yang memuat data hasil berisi kuesioner, variabel penelitian, pengujian data dan pembahasan.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran.