BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber yang mengelola, menjaga serta memajukan sistem organisasi dari tuntutan perkembangan zaman dan juga berperan dalam mengolah serta memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi sebuah produk ataupun jasa. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Komitmen organisasi sangat penting untuk membawa suatu organisasi mencapai kemajuan dan keberhasilan. Tingginya komitmen organisasi pada pegawai organisasi akan memberikan efek positif pada tingginya kinerja, tingkat *turnover* yang rendah, dan tingkat kehadiran yang tinggi (Luthans dalam Gustyana, Prasetio, Ramadhanty, & Azahra, 2018). Manfaat untuk organisasi jika memiliki pegawai yang berkomitmen sudah pasti memicu upaya pengelola sumber daya manusia di daalam organisasi untuk meningkatkan komitmen organiasasi. Selain itu, tingginya komitmen organisasi pada pegawai bisa membuat organisasi menjadi lebih bisa bersaing dengan organisasi lain, karena para pegawai yang memiliki komitmen tinggi biasanya memiliki ide inovasi dan kreasi yang tinggi pula (Katz & Kahn dalam Suseno & Sugiyanto, 2010).

Jika pentingnya mengatur sumber daya manusia tidak disadari oleh suatu organisasi, maka komitmen organisasi pegawai bisa menurun ditandai dengan pegawai yang resign ataupun pension dini dari organisasi dan mengakibatkan tingkat turnover meningkat (Sianipar & Haryanti, 2014). Pada tahun 2015 Mercer Talent Consulting & Information Solution, penyedia layanan konsultasi SDM global melakukan survei gaji, dengan hasil bahwa persentase turnover karyawan dari berbagai industri masih tinggi yaitu 8,4%, persentase yang paling tinggi

terjadi pada sector keuangan, yaitu 16% (Prahadi, 2015). Tingkat turnover karyawan yang tinggi menjadi salah satu refleksi dari rendahnya kesediaan karyawan untuk tetap menjaga keanggotaannya dalam suatu perusahaan (Hidayat, 2018).

Saat ini komitmen organisasi karyawan di Indonesia terbilang cukup rendah, seperti yang dikemukakan oleh Watson Wyatt dalam surveinya pada tahun 2005 yaitu sebanyak 85% karyawan di Indonesia memiliki perasaan bangga untuk bekerja di perusahaan mereka, persentase ini jauh lebih tinggi dari pada karyawan di Asia Pasifik yang hanya 77%, kemudian 80% karyawan di Indonesia memiliki keyakinan pada kesuksesan jangka panjang perusahaan tempat mereka bekerja, angka ini lebih besar dari pada Asia Pasifik yang hanya 72%, namun hanya sebanyak 35% karyawan Indonesia yang memiliki keinginan menjaga keanggotaannya di perusahaan mereka bekerja, walaupun pekerjaan di perusahaan lain hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan. Sedangkan hasil survei untuk karyawan di kawasan Asia Pasifik tercatat bahwa 57% karyawan memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaannya, walaupun terdapat jabatan yang sama di perusahaan lain yang lebih menguntungkan (Membedah Pandangan Karyawan Indonesia, 2005).

Permasalahan mengenai rendahnya komitmen organisasi terjadi pada PT Jamsostek, ditandai dengan *turnover* yang terus-menerus bertambah selama tiga tahun yang dimulai pada tahun 2008 sampai tahun 2010. Dari beberapa alasan, faktor kepuasan kompensasi berupa gaji dan komitmen organisasi diduga memegang peranan krusial yang berpengaruh (Handaru dan Muna, 2012). Perusahaan lain yang mengalami permasalahan komitmen organisasi adalah PT. Toyamilindo. Tahun 2016, tingkat *turnover* yang tinggi dialami oleh perusahaan tersebut, tingkat *turnover* tertinggi terdapat pada departemen marketing (Hidayat, 2018).

Komitmen organisasi juga tidak kalah penting untuk dimiliki para aparatur sipil negara demi terwujudnya sumber daya aparatur yang berkualitas, bermutu, serta professional yang siap melayani masyarakat. seperti salah satu misi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Karanganyar yaitu mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur; mewujudkan perencanaan, pengembangan pegawai yang berkualitas; meningkatkan disiplin dan kesejahteraan pegawai; mewujudkan tertib administrasi dan layanan prima pegawai. Meningkatkan komitmen organisasi seharusnya menjadi unsur penting yang harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen organisasi pegawai, maka pegawai tersebut akan mempunyai kelekatan terhadap organisasi yang diimplementasikan dalam bentuk kekuatan, keikutsertaan dan loyalitas pegawai pada organisasi.

Namun pada kenyataannya, kondisi mayoritas PNS di Indonesia belum memiliki komitmen yang baik. Dikutip melalui The Worldwide Governance Indicators Reports di tahun 2014, kualitas ASN Indonesia dikategorikan masih berada pada level rendah dengan nilai indeks -0,01 (peringkat 85) dan masih berada di bawah negara ASEAN lainnya seperti Malaysia dan Thailand (Amalia, 2020).

Hasil observasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar, mendapatkan hasil bahwa para pegawai memiliki komitmen organisasi yang rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kantor ketika jam kerja untuk keperluan pribadi, serta keluar untuk makan pada saat jam kerja. Sedangkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar, mendapatkan hasil bahwa mereka melakukan hal tersebut karena mereka telah merasa bebas dari tugas, dan mereka tidak merasa bersalah sebab gaji atau kompensasi mereka telah diatur dengan tetap dan tidak berubah walaupun mereka meninggalkan pekerjaan mereka di kantor. Selain itu hasil wawancara juga mendapatkan hasil bahwa pegawai lain enggan untuk menegur salah satu pegawai yang melakukan tindakan tersebut.

Menurut Steers & Porter (dalam Halimsetiono, 2014) terdapat 2 faktor yang dapat memengaruhi komitmen anggota organisasi terhadap organisasi, yaitu karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Karakteristik pribadi meliputi ciri-ciri pribadi yang dimiliki, dan masing-masing individu memiliki karakteristik yang

berbeda satu sama lain. Misalnya yaitu umur, jenis kelamin, lama bekerja, jenjang pendidikan terakhir, jabatan individu dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan pengalaman kerja meliputi kehandalan perusahaan, interaksi karyaawan dengan perusahaan, persepsi dukungan organisasi seperti adanya perasaan dianggap penting oleh atasan, realisasi keinginan karyawan oleh perusahaan, persepsi karyawan terhadap gaji yang diperolehnya, keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepercayaan karyawan.

Berdasarkan hasil pemaparan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di atas, persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi menjadi penyebab rendah atau tingginya komitmen organisasi. Persepsi terhadap kompensasi merupakan bagaimana cara pandang anggota organisasi mengenai bentuk upah (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima oleh pegawai/ karyawan setelah melakukan usaha-usaha yang memberikan hasil kepada perusahaan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017). Sedangkan persepsi dukungan organisasi adalah penilaian anggota organisasi atau karyawan terhadap organisasinya tentang sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai peran serta dari kinerja mereka, sejauhmana kesesuaian imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta penilaian tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan para anggota organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh sebab itu maka persepsi terhadap kompensasi dan persepsi dukungan organisasi harus diperhatikan agar para anggota organisasi dapat meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasinya sehingga memiliki perasaan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian terdahulu oleh Prayogo (2014) mengatakan bawasanya persepsi terhadap kompensasi finansial berhubungan positif dengan komitmen organisasi di PT. Gramedia Asri Media Cabang Mall Ciputra. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nina Febriani Panuju, & Wustari L. Mangundjaya (2018) Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan

pertelevisian dan mendapatkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan uraian pentingnya komitmen organisasi beserta fenomena krisis komitmen organisasi pada pegawai yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai?"

B. Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai.
2. Untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi
4. Untuk mengetahui tingkat peran persepsi terhadap kompensasi terhadap komitmen organisasi
5. Untuk mengetahui tingkat peran persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi
6. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kompensasi pada pegawai
7. Untuk mengetahui tingkat persepsi dukungan organisasi pada pegawai
8. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pegawai

C. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan bisa menyajikan bukti empiris mengenai keterkaitan antara hubungan persepsi terhadap kompensasi dan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai komitmen organisasi pada karyawan agar menjadi bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia.