

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi demikian menurut *The Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) dalam pernyataan Mullins (2005). Demikian juga Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2005). Manusia ditetapkan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan serta pemeliharaan dan pengelolaan organisasi. Untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan juga proses untuk mendukung strategi yang sudah dibuat.

Keberlangsungan sebuah perusahaan sangat tergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Widodo (2011), pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini bukan berarti perusahaan mengeksploitasi para pekerjanya, tetapi para pekerjalah yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang pesat.

Tenaga kerja atau sering disebut pegawai maupun karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi. Untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya, dibutuhkan sebuah komitmen organisasional.

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Komitmen saat ini telah berkembang pesat menjadi pembahasan yang sering kali di bahas dalam sebuah perusahaan sebab komitmen merupakan salah satu aspek dalam lingkungan tempat kerja. Kajian telah menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih daripada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah (Larson, 2005). Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya karyawan secara umum akan lebih terjamin. Ini karena komitmen organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal yang meliputi kepribadian,

usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan semua itu meliputi karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, faktor organisasional yang meliputi pengalaman kerja awal, ruang lingkup pekerjaan, pengawasan, konsentrasi tujuan organisasi. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab atau faktor non-organisasi yang meliputi pikiran untuk berhenti, niat untuk mencari pekerjaan lain, niat untuk berhenti. Faktor non organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Personal ialah faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu karyawan. Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Menurut Dyne dan Graham (2005, dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi faktor personal kepribadian, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan.

Organisasional karyawan merupakan salah satu faktor yang diperlukan dalam mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional mampu meningkatkan daya saing organisasi. Komitmen kerja ialah suatu keadaan

seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Hal ini di karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi.

Non Organisasional Menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2008). Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya. Menurut (Kumar & Gupta, 2008) faktor non organisasional mempengaruhi komitmen organisasai antara lain pikiran untuk berhenti, niat untuk mencari pekerjaan lain, niat untuk berhenti.

PT Salimas Sejahtera sebagai salah satu penyedia jasa layanan pengelolaan gedung pusat perbelanjaan (*building management of shopping center*) mengembangkan dan menerapkan sistem menejemen mutu berbasis ISO 9001:2008 dalam usaha memenuhi keinginan, harapan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, oleh sebab itu harus di tungjang dengan SDM yang dapat menunjukan progresif dan profesional.

Oleh sebab itu PT Salimas Sejahtera harus memperhatikan baik dari faktor internal yang mencangkup personal, organisasi dan non organisasi, agar maupun menjangkau pasar, pelanggan dan loyalitas SDM nya.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non organisasional terhadap Komitmenkerja”**

1.2 Identifikasi Masalah

Komitmen kerja menurut Ivancevich (2007) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja sendiri mengacu pada ikatan psikologis seorang individu terhadap lingkungan kerjanya. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen kerja mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasional tersebut.

Faktor faktor yg mempengaruhi komitmen kerja Steers dan Porter (Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi dan pekerjaannya , yaitu :

- 1) Faktor personal yang meliputi job Kepribadian, Usia Dan Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi Pengalaman Kerja Awal, Ruang Lingkup Pekerjaan, Pengawasan, Konsentrasu Tujuan Organisasi. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab
- 3) Faktor Non-organisasi, yang kerja meliputi Pikiran Untuk Berhenti, Niat Mencari Pekerjaan Lain, Niat Untuk Berhenti. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif

pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

- 4) Loyalitas oleh Zainatul Abadiyah menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. (Steers dan Porter;Sopiah, 2008). Pembentuk komitmen dalam SDM (Sumber Daya Manusia), adalah dimana dalam diri karyawan diantaranya harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu, misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008) .

Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak perusahaan, hal tersebut adalah faktor organisasional. Jika faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen organisasional akan terbentuk dengan baik (Steers dan Porter 2008). Selain faktor organisasional, faktor yang berasal

dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan) disebut sebagai faktor non organisasional (Sopiah, 2008). Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan (Rahayu, 2011).

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah di jelaskan di atas peneliti melihat pembahasan dari variable yang di teliti cukup umum dan kompleks oleh sebab itu peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut :

- 1.3.1 Faktor personal hanya meliputi job Kepribadian, Usia Dan Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan pada PT salimas sejahtera Yogyakarta.
- 1.3.2 Faktor organisasi hanya meliputi Pengalaman Kerja Awal, Ruang Lingkup Pekerjaan, Pengawasan, Konsentrasi Tujuan Organisasi pada PT salimas sejahtera yogyakarta.
- 1.3.3 Faktor Non-organisasi hanya meliputi pikiran untuk berhenti, niat mencari pekerjaan lain, niat untuk berhenti pada PT Salimas Sejahtera Yogyakarta.
- 1.3.4 Wilayah penelitian ini dibatasi pada faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non organisasi pada PT Salimas Sejahtera Yogyakarta

1.3.5 Responden dalam penelitian ini di batasi pada karyawan yang berada pada PT Salimas Sejahtera Yogyakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Bagaimana pengaruh faktor personal terhadap komitmen kerja.?
- 1.4.2 Bagaimana pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen kerja.?
- 1.4.3 Bagaimana pengaruh faktor non organisasi terhadap komitmen kerja.?
- 1.4.4 Bagaimana pengaruh faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasi terhadap komitmen kerja secara simultan. ?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Untuk menganalisis pengaruh faktor personal terhadap komitmen kerja
- 1.5.2 Untuk menganalisis pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen kerja
- 1.5.3 Untuk menganalisis pengaruh faktor non organisasi terhadap komitmen kerja
- 1.5.4 Untuk menganalisis pengaruh faktor personal, faktok organisasional dan faktor non organisasi terhadap komitmen kerja secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1.6.1 Bagi instansi yang terkait, hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan komitmen kerja karyawan dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada para pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia.

1.6.2 Bagi akademisi, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis yaitu ilmu pengetahuan dan pengembangan sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi.

1.6.3 Bagi Penulis, dalam penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam menyusun skripsi akhir kuliah dan mampu mengembangkan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terkait komitmen kerja karyawan.

1.6.4 Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk menambah pertimbangan untuk meneliti penelitian dengan variabel yang terkait.

1.7 Kerangka Penulisan

Kerangka penelitian disusun dengan tujuan pokok masalah dapat di bahas secara urut dan terarah. Adapun gambaran kerangka penulisan laporan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan urutan sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, identifikasi masalah tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka penulisan skripsi.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi tentang landasan teori dari semua kandungan variabel dan indikator yang mempengaruhi variabel penelitian, juga membuat kesimpulan dari penelitian yang di lakukan.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini membahas metode penelitian meliputi, tempat dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode sampling yang di tempuh variabel penelitian dan teknik pengumpulan data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan di uraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penulisan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan ringkasan dari keseluruhan hasil penelitian yang di peroleh dalam pembahasan serta saran yang dapat di jadikan masukan bagi para pembuat kebijakan dan bagi peneliti selanjutnya.

