

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era reformasi di Indonesia yang ditandai dengan pergantian pemerintahan dari orde baru kepada orde reformasi telah menimbulkan berbagai perubahan paradigma, salah satunya adalah pelaksanaan otonomi daerah. Perubahan paradigma tersebut ternyata amat berpengaruh terhadap BUMN. BUMN dituntut untuk meningkatkan kesejahteraan *stakeholdernya* baik itu investor, kreditur, pemerintah, manajer, customer, supplier, distributor dan sebagainya. Secara internal, BUMN dituntut untuk ekonomis dan efisien agar menjadi aset bisnis yang tangguh dan profesional sehingga memiliki daya saing secara global. Fokus yang harus diperhatikan manajemen BUMN adalah *economy, effectiveness, equity* dan *performance*. dengan demikian, diharapkan BUMN dapat berfungsi sebagai pemacu utama pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah.

Disisi lain, berbagai pertumbuhan besar lingkungan bisnis dewasa ini berpengaruh terhadap semakin ketatnya persaingan dunia bisnis. Keadaan ini menuntut para pelaku untuk merespon dengan cepat (responsif) dan menyesuaikan diri (adaptif) dengan lingkungan bisnis tersebut. Organisasi akan semakin fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang menjadikan organisasi memiliki *competitive advantage*

sehingga mampu memenangkan persaingan. Sumber daya yang terpenting pada organisasi adalah manusia, karena bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan memiliki arti penting tanpa manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan mengakibatkan pengeluaran perusahaan yang berkaitan sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai biaya melainkan investasi.

Berdasarkan uraian diatas, jelas sumber daya manusia memiliki kedudukan yang semakin penting. Oleh karena itu, pengolahan sumber daya manusia ini memerlukan perhatian khusus agar organisasi dapat mencapai tujuannya, terutama dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Mengelola manusia dalam organisasi tidaklah mudah, tantangan dan kegagalan dalam pengelolaan manusia sering muncul karena pemikiran yang salah dalam memandang manusia, salah satunya adalah karena memandang bahwa semua manusia sama, padahal setiap manusia adalah individu yang unik, tidak ada dua manusia yang persis sama. Dampaknya adalah perputaran karyawan yang tinggi, mempekerjakan orang yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, pemogokan karyawan, tingkat absensi yang tinggi dan produktifitas yang rendah. Oleh karena itu manajer harus benar-benar jeli melihat segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek manusia dan perubahan-perubahan yang terjadi agar bisa dengan cepat mengantisipasi segala

permasalahan yang timbul sehingga produktifitas perusahaan secara keseluruhan dapat terus ditingkatkan.

Berbagai strategi digunakan organisasi untuk mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian sumber daya manusiannya dalam menghadapi permasalahan organisasi. Akan tetapi hal tersebut akan sulit dilakukan tanpa adanya komitmen yang kuat dari manusia sebagai anggota organisasi. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kualitas sumber daya manusia disebabkan karena adanya keinginan dan kesepian individu dalam organisasi bekerja dan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbin (Robbin, 1996):

Komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) merupakan sikap kerja yang didefinisikan sebagai salah satu keadaan dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan pekerjaan seseorang pada pekerjaannya yang khusus; komimem organisasional yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakanya.

Komitmen hubungan kerja sangat dianjurkan dalam berbagai bentuk pekerjaan, karir, keahlian, organisasi dan sebagainya. Komitmen organisasional mendapat perhatian lebih di dalam perilaku organisasi. Perbedaan boleh terjadi diantara komitmen sikap dan komitmen perilaku, merefleksikan dua perbedaan yang secara individual mungkin melekat pada keduanya baik itu terhadap pekerjaan, karir, profesi, organisasi dan

Perindustrian Dan Perdagangan dan seluruh jajaranya memiliki komitmen bersama untuk selalu meningkatkan profesionalisme dibidang industri dan perdagangan, sekaligus membantu menumbuh kembangkan industri dan perdagangan nasional. Dengan mengemban misi tersebut, Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam menatap masa depan merencanakan misi "Menjadi jiwa dengan layanan produk prima". Berdasarkan visi tersebut Dinas Perindustrian dan Perdagangan menyediakan berbagai produk jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat, dengan tingkat pelayanan yang kompetitif, mampu mencapai kinerja keuangan dan kinerja operasional diatas BUMN yang lainnya.

Dalam kenyataan yang terjadi pada karyawan Dinas perindustrian dan perdagangan kota Cirebon para karyawan kurang puas dengan besarnya kompensasi yang mereka terima selama bekerja, sebagai buktinya sebagian besar dari mereka memiliki pekerjaan sampingan yang dilakukan setelah jam kerja, seperti menjadi dosen, membuka toko dan membuat UKM. Menurut mereka dengan melakukan pekerjaan sampingan maka akan memeberikan penghasilan tambahan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lilis Widyanti (2002) yang memasukan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan perencanaan karir terhadap komitmen organisasi menyebutkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi

dan dari ketiga variabel tersebut variabel kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dengan melihat latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cirebon"**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cirebon?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cirebon?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cirebon.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cirebon.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau referensi dalam pertimbangan keputusan strategik ataupun kebijakan perusahaan dalam bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia dimasa sekarang dan yang akan datang terutama yang dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana belajar untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari dan untuk menambah wawasan yang mengedepankan pola pikir ilmiah di dalam mensikapi fenomena yang terjadi di masyarakat, terutama tentang manajemen sumber daya manusia, dengan berfikir kritis,

metode sistematis dan analitis

