

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang terjadi sekarang ini perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam dunia bisnis. Keadaan ini membuat perusahaan untuk merespon dengan cepat, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis tersebut. Salah satu cara untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Setiap organisasi membutuhkan bantuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap karyawan yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan organisasi akan tercapai kalau karyawan juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Oleh karena itu perusahaan harus lebih berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya 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 manusianya 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 individu dalam organisasi bekerja dan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Menurut Robbin (1996): komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan sifat 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 seorang pada pekerjaannya yang khusus; komitmen organisasional yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakannya.

Komitmen organisasi mendapat perhatian lebih di dalam perilaku organisasi. Komitmen memberikan kontribusi terhadap transformasional sumber daya, inovasi dan adaptasi serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Komitmen juga merupakan penentu bagi program manajemen sumber daya manusia dalam mengawasi, memelihara dan meningkatkan sikap kerja dan mempengaruhi sikap kerja secara keseluruhan sehingga mempermudah pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Selanjutnya, keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja. Biasanya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan mendorong perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut hasil survei yang dikutip dari (www.tempointeraktif.com, 2003 dalam Letsoin, 2007) di Indonesia rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh tingkat komitmen karyawan pada organisasi masih rendah dan iklim kerja yang kurang kondusif. Rendahnya komitmen kerja yang ada di suatu perusahaan merupakan suatu tanda bahwa perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi harapan karyawan. Oleh karena itu karyawan sulit mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan yang lebih baik, selain itu juga dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat komitmen sejak awal, seperti motivasi dalam melamar pekerjaan dan alasan untuk keluar dari perusahaan sebelumnya apabila karyawan tersebut pernah bekerja. Di lihat dari fenomena yang ada tentang komitmen kerja karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia dapat dikatakan relatif masih sangat rendah jika dibandingkan dengan komitmen karyawan yang berada di luar Indonesia. Indikasi komitmen kerja rendah dapat dilihat dari fenomena ketidakpuasan karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, maka mereka cenderung untuk melakukan demonstrasi dari berbagai macam perusahaan, karena karyawan tidak suka dengan kondisi dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan demi tercapai kepuasan sehingga karyawan berkomitmen kuat terhadap perusahaan tersebut. Kepuasan kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Selain itu dengan

meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan diharapkan akan mampu mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku kerja yang lebih baik di tempat kerja. Dalam SDM, kemampuan seseorang dalam menampilkan perilaku kerja biasa disebut juga dengan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan bentuk perilaku kerja yang nyata yang memiliki karakteristik efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Kinerja mereka yang meningkat akan membawa dampak positif pada perusahaan. Untuk mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Peningkatan produktivitas merupakan keharusan karena komitmen manajemen terhadap kualitas memegang peran yang sangat penting agar perolehan perusahaan dapat tercapai dan terjamin kesinambungan usahanya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari David Efendi dan Sujiono (2004), dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja individual (Studi Empiris pada Wirausaha Wanita di Kabupaten Ponorogo), dengan alat analisisnya menggunakan regresi berganda, diperoleh bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Alasan peneliti mereplikasi penelitian ini masih relevan dan penting untuk diteliti karena ingin lebih mengembangkan dan melanjutkan penelitian terdahulu. Apalagi sekarang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga banyak karyawan kurang berkomitmen dan berkinerja rendah.

Dalam penelitian ini, peneliti memodifikasi variabel independen motivasi kerja diganti dengan komitmen organisasi. Tujuannya untuk mencari dan mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pada Karyawan PT. Arun NGL"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut, dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian yang mengambil pokok masalah pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja individual, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja individual
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam pengambilan keputusan dan kebijakan-kebijakan pada masa atau waktu yang akan datang terutama yang menyangkut komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

2. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang di dapat dibangku perkuliahan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam dunia praktek yang sebenarnya.

3. Manfaat bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan acuan atau referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja individual.