

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, sumber daya manusia yang profesional merupakan unsur yang terpenting dalam menjalankan roda organisasi. Profesionalisme ini diperlukan dalam menghadapi tantangan-tantangan organisasi yang selalu berubah. Disatu sisi memang profesionalisme merupakan suatu ukuran keberhasilan organisasi, namun disisi lain profesionalisme juga merupakan tantangan untuk organisasi, karena profesionalisme akan membuka peluang bagi SDM untuk lebih fleksibel dalam mencari memenuhi apa yang diinginkan atau dengan kata lain profesionalisme dapat mendorong sifat ambisius untuk mencari atau membentuk organisasi yang lebih baik dari organisasi sebelumnya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik, Triyana, (2006:2). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja

individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Guritno dan Waridin (2005:63).

(Allen dan Meyer, 1990) dalam Zaini Dahlan (2009) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi komitmen organisasi yaitu : *Affective Commitment* (AC), *Continuance Commitment* (CC), *Normative Commitment* (NC), berarti perusahaan atau organisasi memperhatikan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*).

Adanya kecendrungan peningkatan tingkat turnover ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang disebabkan oleh ketidakselarasan dalam pencapaian tujuan suatu instansi atau organisasi itu tersebut. Untuk itu salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian organisasi untuk mempertahankan karyawan adalah bagaimana organisasi memberikan kepuasan kepada karyawan atau anggota organisasi karena apabila individu merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi tersebut sedangkan individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Untuk itu beberapa hal penting yang harus diperhatikan bagi pengelola organisasi adalah

memelihara hubungan kerja antara anggota organisasi atas berbagai konsekuensi yang terkait dalam organisasi seperti lini manajemen, pekerja, stakeholder, dan lain-lain. Pemeliharaan hubungan kerja ini meliputi berbagai bentuk seperti komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen, pemberian kesempatan untuk maju, menjamin hubungan yang baik dengan stakeholder, dari semua bentuk hubungan kerja tersebut perlu adanya pencapaian kepuasan kerja setiap pihak yang terkait yang pada akhirnya akan menurunkan angka *turnover intention* (Zaini Dahlan, 2009).

Komitmen organisasi karyawan menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Karena pentingnya hal tersebut, beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan (Kuntjoro, 2002).

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Perusahaan selalu menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantaranya tujuan mencapai laba, memenangkan persaingan, memenuhi

kepuasan pelanggan dan lain-lain. Namun permasalahan pencapaian tujuan ini tidak sederhana yang dipikirkan pihak manajemen. Kendala-kendala utama yang dapat timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya. Karyawan yang komitmen organisasinya tinggi, maka hal ini dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi itu sendiri menarik untuk diteliti karena hal ini berpengaruh pada kelangsungan perusahaan memfokuskan diri pada komitmen organisasi karena komitmen organisasi berkaitan dengan keluaran organisasi, seperti absenteeisme, turn over, dan kemalasan. Pada situasi yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan konsumen, klien ataupun pelanggan, membangun komitmen organisasi karyawan merupakan aspek yang penting, karena karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi atau perusahaan, sehingga hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha mencapai tujuan tujuannya.

Permasalahan karyawan yang muncul pada perusahaan mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun turn over karyawan, sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Adanya Komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sempurna. Membangun komitmen organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

Tingkat kesuksesan perusahaan bukan hanya diukur dari produktivitas kerja, namun juga mampu merealisasikan tujuan dari perusahaan yaitu mencapai keuntungan (*profit*) yang maksimal, mampu tumbuh (*growth*) dan berkembang, dan mampu mempertahankan (*survive*) kelangsungan hidupnya.

Menurut Greenberg & Baron (2000:182), bentuk-bentuk Komitmen Organisasi ialah *Affective Commitment* yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. Misalnya karyawan selalu hadir tepat waktu. Kemudian *Continuance Commitment* maksudnya berkeinginan secara *continuance* untuk bekerja keras, disini karyawan memiliki kemampuan atau prestasi yang dapat dikembangkan demi kemajuan organisasi. Dan *Normative Commitment* keinginan karyawan dalam melanjutkan pekerjaannya. Dengan

adanya Visi & Misi perusahaan mereka berusaha keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi gambaran komitmen dari (Putri, 2011) dengan judul “analisis pengaruh *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* terhadap kinerja” dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Dalam sebuah perusahaan diperlukan komitmen timbal balik antara organisasi dan karyawannya agar secara bersama-sama dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menggunakan objek dan subjek yang berbeda. Penelitian ini menggunakan objek DPPKA Bantul Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti kembali dengan objek dan subjek yang berbeda dengan sebelumnya yaitu dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil DPPKA D.I Yogyakarta”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *affective commitment* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil DPPKA D.I Yogyakarta?
2. Apakah *continuance commitment* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil DPPKA D.I Yogyakarta?
3. Apakah *normative commitment* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil DPPKA D.I Yogyakarta?
4. Apakah komitmen keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil DPPKA D.I Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *affective commitment* terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil DPPKA D.I Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *continuance commitment* terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil DPPKA D.I Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *normative commitment* terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil DPPKA D.I Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen keseluruhan terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil DPPKA D.I Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dalam penelitian yang penulis lakukan :

1. Manfaat Teoritis

Menjadi literatur tambahan bahan skripsi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2. Manfaat Praktik

- a) Bagi pemerintahan daerah khususnya DPPKA D.I Yogyakarta, dapat dijadikan evaluasi kinerja tiap tahunnya.
- b) Bagi perguruan tinggi, dapat dijadikan jurnal pendukung penelitian.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, semoga dapat menjadi literatur bahan untuk penelitian selanjutnya.