

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan aset krusial yang memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan oleh manajemen agar karyawan memiliki komitmen, motivasi, dan kompetensi terhadap organisasi sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Organisasi memberikan kesempatan (*opportunity*) untuk mengembangkan diri, sedangkan karyawan memberikan dukungan pada organisasi tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, tetapi juga komitmen pada organisasi.

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala serta mencapai pemahaman bersama mengenai pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi

seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan apabila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat karyawan bergabung untuk bekerja.

Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan aspek pengelolaan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia di lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus,

baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Sementara itu dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan/iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari satu sisi perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi lain ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Konsumen selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Kedua, meningkatnya persaingan antara perusahaan mengharuskannya setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif.

Untuk menghadapi tantangan utama ini, maka perusahaan perlu untuk menuntut kinerja pegawai yang tinggi kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi. Menurut Hasibuan (1990), Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal.

Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu suasana batin/psikologis

seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti pegawai memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja pegawai tinggi dan produktif.

Komitmen organisasi harus terbentuk. Jika komitmen organisasi dari anggota organisasi sudah terbentuk, terdapat banyak *outcome* organisasi yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Shore & Wayne (1993) menunjukkan bahwa *organizational citizenship* dan *impression management* merupakan hasil dari komitmen organisasi. Sedangkan Kline & Peter (1991) dalam Astuty (2004), mengindikasikan *employee tenure* sebagai *outcome* komitmen organisasi. Adapun Luthan (1995) dalam Astuty (2004), menyatakan bahwa hasil dari komitmen organisasi adalah kinerja, absensi adalah *turn over*. Meskipun pendapat Luthan yang mengacu pada penelitian-penelitian yang lalu seringkali tidak didukung oleh hasil penelitian empiris sesudahnya, namun tetap dapat diambil suatu pemahaman mengenai hubungan komitmen organisasi dengan kinerja, absensi dan *turn over* sebagai *outcome* nya.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kompetensi merupakan dua tema penelitian yang berkenaan dengan sikap tenaga kerja. Banyak diantara penelitian tersebut mencoba mengkaitkan keduanya dalam suatu hubungan tertentu dikarenakan konsep komitmen organisasi dan kompetensi sangat berkaitan, tetapi keduanya mengukur sesuatu yang berbeda, artinya baik komitmen organisasi dan kompetensi pada dasarnya berkaitan dengan sikap dan perasaan tenaga kerja terhadap situasi

kerja, hanya saja motivasi mencerminkan kesan mengenai suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku dalam perbuatannya itu dan untuk mencapai tujuan tertentu, komitmen organisasi mencerminkan sikap dan perasaan terhadap organisasi secara keseluruhan, sedangkan kompetensi mencerminkan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari *knowledge, ability, skill, Other characteristics* (KASOCs), *knowledge* berkenaan dengan pengelolaan informasi, biasanya dari suatu fakta (*factual*) atau sifat prosedural yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja suatu fungsi (Bernardin, 1998). *Ability* berkenaan dengan suatu kompetensi yang diperlihatkan untuk melakukan suatu perilaku yang dapat diamati. *Skill* merupakan perolehan ketrampilan melalui suatu pembelajaran, tindakan *psychomotor* dan melibatkan suatu manual, atau manipulasi mental dari orang, atau hal-hal lainnya. *Other characteristic*, termasuk faktor-faktor *personality (Attitudes), aptitudes* atau ciri fisik dan mental yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kompetensi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rivai & Pramusinto (2005), yang menyatakan bahwa, komitmen organisasional dan kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi komitmen organisasional dan kompetensi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen organisasional dan kompetensi seseorang maka semakin rendah kecenderungannya untuk mengabaikan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan selanjutnya ditulis dalam bentuk usulan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran diatas, peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat khusus maupun yang bersifat umum. Berkaitan dengan penelitian yang mengambil pokok masalah pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja individual, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja individual.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini merupakan usaha untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat selama perkuliahan dan mempraktekkan penelitian secara langsung ke dunia usaha yang sebenarnya.