BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan organisasi pada era ini bertumbuh secara pesat. Hal ini menuntut organisasi untuk lebih bersikap tanggap dalam melakukan pengembangan setiap komponen-komponen yang dimilikinya. Peningkatan yang paling diutamakan yaitu pada kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) karena setiap organisasi membutuhkan SDM sebagai sumber dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. SDM memiliki kemampuan berfikir, bertindak dan terampil dalam mencapai kesuksesan suatu organidalam sebuah organisasi. Hal ini menjadi penyebab bahwa SDM adalah faktor utama yang penting untuk dapat mewujudkan tujuan dari visi dan misi yang ingin diperoleh. Organisasi bisa merasakan hasil yang diberikan oleh sumber daya manusia dari kinerja yang ditunjukkan oleh masing-masing individu. Kinerja yang diberikan oleh sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Sichtman & Selasinsky, 2010).

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sebuah kekuatan secara relative dari masing-masing orang dalam organisasi dengan kemauan untuk terlibat dengan ciri-ciri rasa percaya yang besar untuk menerima semua tanggung jawab, nilai serta kesediaan dalam mengerahkan upaya yang besar untuk organisasi itu sendiri serta adanya dorongan besar dari dalam diri agar mau bertahan sebagai anggota organisasi (Albdour & Altarawneh, 2014). Maka dari itu komitmen tiap sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi organisasi agar tiap individu bisa bersaing ditengah banyak nya pesaing yang semakin

Yeni Luis Pakpahan, Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dalam Bidang Akademisi pada Universitas di Batam, 2019
UIB Repository©2019

berkembang dan ketat. Komitmen yang ditunjukkan akan dijadikan tolok ukur sebagai penentu dalam melihat organisasi sudah berjalan dengan baik atau sebaliknya, karena setiap prestasi organisasi diperoleh dari adanya komitmen sumber daya manusia baik kecil maupun besarnya organisasi tersebut.

Buruknya organisasi didasarkan pada lemahnya komitmen yang di miliki oleh tiap sumber daya manusia, oleh sebab itu organisasi yang berkembang dan ingin terus bersaing menggunakan cara agar sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai komitmen yang besar terhadap kinerjanya. Cara- cara yang digunakan yaitu dengan menyediakan pelatihan, memberikan motivasi, memberikan dukungan dari penyilia, dukungan dari rekan kerja, dan manfaat pelatihan yang akan dirasakan oleh sumber daya manusia atau karyawan apabila pelatihan sudah dilaksanakan untuk memajukan organisasi dan memaksimalkan kinerja setiap karyawan yang bekerja dalam organisasi dibidang akademis. Berdasarkan gambaran diatas, analisis yang dilakukan dalam penelitian ini berjudul **"Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dalam Bidang Akademisi pada Universitas di Batam"**

Yeni Luis Pakpahan, Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dalam Bidang Akademisi pada Universitas di Batam, 2019
UIB Repository©2019

1.2 Permasalahan Penelitian

Di Indonesia komitmen organisasi mulai menjadi perhatian setelah banyaknya organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang rendah misalnya pada sekolah Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa yang menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh pengajar masih sangat rendah yaitu sekitar 35,2% (Ward & Eagle, 2018). Ada faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap komitmen karyawan dalam bekerja salah satunya umur karena pada umur 20 sampai 35 merupakan tahapan dimana karyawan belum terlalu serius dalam bekerja dan tidak produktif dalam karir. Hal ini yang menyebakan semakin muda usia karyawan, semakin besar niat karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi (Mardiana & Hasanuddin, 2014), ia juga mengatakan bahwa peningkatan komitmen sangat diperlukan agar karyawan tidak meninggalkan organisasi serta dapat meningkatkan visi dan misi oraganisasi tersebut.

Berdasarkan kasus di atas, dapat dilihat bahwa rendahnya komitmen organisasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi tersebut.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Melihat latar belakang dan permasalahan di atas, selanjutnya muncul beberapa pertanyaan penelititan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam organisasi mempengaruhi komitmen organisasi?
2. Apakah motivasi dalam organisasi mempengaruhi komitmen organisasi?
3. Apakah dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dapat mempengaruhi organisasi?

Yeni Luis Pakpahan, Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dalam Bidang Akademisi pada Universitas di Batam, 2019
UIB Repository©2019

4. Apakah dukungan yang diberikan oleh penyilia dapat mempengaruhi komitmen organisasi?
5. Apakah ada manfaat yang dihasilkan dari pelatihan dapat mempengaruhi komitmen organsasi?

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan yang di berikan oleh organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi
3. Mengetahui pengaruhi dukungan yang diperoleh dari rekan kerja terhadap komitmen organisasi
4. Mengetahui pengaruh dukungan yang diberikan penyilia terhadap komitmen organisasi.
5. Mengetahui keuntungan yang diperoleh dari pelatihan terhadap komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diberikan yaitu:

1. Bagi perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yaitu visi misi dari perusahaan tersebut bisa tercapai dalam pembentukan karyawan yang berkomitmen yang berpengaruh besar terhadap perusahaan kedepannya, khususnya tentang pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kinerja karyawan.

Yeni Luis Pakpahan, Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dalam Bidang Akademisi pada Universitas di Batam, 2019
UIB Repository©2019

2. Bagi akademisi

Manfaat bagi Akademis yaitu dapat memeberikan pembelajaran mengenai pelatihan, motivasi, fungsi rekan kerja, fungsi atasan dan juga keuntungan dari pelatihan terhadap komitmen organisasi agar bisa membentuk karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya dimasa yang akan datang.

3. Bagi praktisi

Manfaat bagi praktisi yaitu dapat menyajikan informasi untuk masa depan dan pengaruh antara pelatihan, motivasi, fungsi rekan kerja, fungsi atasan untuk komitmen organisasi yang telah ditargetkan

Yeni Luis Pakpahan, Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dalam Bidang Akademisi pada Universitas di Batam, 2019
UIB Repository©2019

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika dari penelitian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan rincian mengenai latar belakang, masalah, tujuan, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan yang dilakukan.

BAB II KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini mendeskripsikan penelitian-penelitian sebelumnya berhubungan dengan penelitian yang akan dibahas untuk dapat dikembangkan serta hipotesis berdasarkan penelitian tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan rincian mengenai hasil dari penelitian dan teknik-teknik dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi kesimpulan mengenai keseluruhan hasil dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam penelitian dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang mungkin akan dipakai dan dapat dijadikan refrensi.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari keseluruhan penelitian berupa pembahasan yang diperoleh dari temuan-temuan hasil analisis penelitian dan keterbatasan penelitian disertai dengan rekomendasi saran untuk referensi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

Yeni Luis Pakpahan, Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dalam Bidang Akademisi pada Universitas di Batam, 2019
UIB Repository©2019