

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, komplek dan cepat berubah. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan (Iqbal *et al.*, 2013).

Bidang perbankan merupakan salah satu kegiatan usaha yang turut berperan dalam usaha mensukseskan pembangunan nasional selain untuk mengumpulkan dana berupa investasi demi pembangunan nasional. Bank juga berperan menyalurkan dana untuk ikut serta membantu perkembangan usaha masyarakat (Berg, 2011). Lingkungan eksternal yang dinamis dan persaingan perbankan yang semakin ketat menuntut setiap bank untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada semua nasabah. Sehingga nasabah bank dapat mengakses data transaksi dengan lebih mudah, dimana dan kapan saja. Agar mampu memenangkan persaingan di bidang perbankan yang semakin ketat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi kerja dan

komitmen terhadap organisasi yang besar sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi untuk kemajuan organisasi.

Tingkat keterlibatan yang rendah dalam aktivitas perusahaan dari hari ke hari, seperti ditunjukkan dalam tingkat pemogokan, absensi dan kehadiran dalam rapat yang rendah untuk level staf yaitu sekitar 10-15% diasumsikan sebagai indikasi kepedulian karyawan yang rendah terhadap perusahaan (Mohsan *et al.*, 2011). Berkaitan dengan hal di atas yang diikuti dengan kesulitan yang dialami perusahaan untuk bisa meningkatkan loyalitas karyawan, kerja keras dan kepercayaan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi maka komitmen organisasi dianggap sebagai satu bagian yang sangat penting dalam mempengaruhi sukses tidaknya perusahaan.

Gejala perilaku seperti pemogokan boleh jadi merupakan indikasi komitmen karyawan yang rendah terhadap perusahaannya. Bahkan aksi pemogokan karyawan cenderung meningkat secara drastis. Lebih parah lagi aksi pemogokan kadang diikuti dengan aksi pengrusakan kantor dan aset perusahaan, seperti yang dilakukan oleh sekitar 1000 orang buruh pabrik tekstil P.T. Frans Brother Sejati di Tangerang (Kompas, 2006). Gejala lain seperti pembajakan karyawan saat ini masih terus berlangsung meskipun tidak secara besar-besaran.

Contoh populer adalah eksodus karyawan Citibank di tahun 2006, yaitu pengunduran diri yang dilakukan oleh 15 bankir profesional dari Citibank dengan alasan mau pindah kerja ke bank Papan Sejahtera (Bernas, 2006). Kejadian-kejadian ini menunjukkan komitmen karyawan yang rendah terhadap perusahaan

karena dengan mudahnya karyawan dan manajer berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lainnya dalam waktu yang relatif singkat.

Nguyen *et al.* (2014) menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah, akan menyebabkan perusahaan akan sulit untuk bersaing pada era global dan liberal seperti sekarang ini. Oleh karena itu perusahaan tersebut harus mampu membina tenaga kerja yang berkomitmen tinggi. Untuk membina karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi harus diketahui apa itu sebenarnya komitmen dan faktor-faktor yang berperan dalam pembentukan komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi dipandang oleh Miller (2012) sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Miller (2012) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Mohammed dan Eleswed (2013) sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Komitmen organisasional

didefinisikan sebagai keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Albdour dan Altarawneh (2014).

Danish dan Munir (2011) menyimpulkan tentang pentingnya komitmen karyawan di lingkungan kerja yang telah diakui dan diteliti sejak lama. Kinerja suatu organisasi sangat tergantung pada komitmen karyawan. Semakin tinggi karyawan berkomitmen, maka akan semakin baik kinerja seluruh organisasi.

Komitmen karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam dunia bisnis, karena dalam situasi persaingan dan kemajuan teknologi, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang terampil, handal dan berkomitmen untuk mempertahankan posisi kompetitif di pasar. Mohsan *et al.*, (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi, dimana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar dan mempunyai komitmen yang lebih baik terhadap organisasi.

Mohammed dan Eleswed (2013) menyatakan bahwa karyawan dapat diberikan motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional

karyawan. Sehingga hal ini meningkatkan peran serta karyawan dalam kemajuan organisasi. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan meningkatkan keberhasilan perusahaan (Albdour & Altarawneh, 2014).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank di Batam”**

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi?
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi?
- e. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi
- c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi
- d. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi
- e. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi manajemen bank: penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran bagi manajemen bank nasional dalam mengetahui faktor-faktor yang mampu meningkatkan komitmen dari karyawan terhadap bank.
- b. Bagi akademisi: sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel komitmen karyawan terhadap organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4	Sistematika Pembahasan
BAB I	: PENDAHULUAN
	Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.
BAB II	: KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS
	Bab ini berisi tentang teori yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berhubungan dengan variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.
BAB III	: METODE PENELITIAN
	Dalam bab ini menerangkan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.
BAB IV	: ANALISIS DAN PEMBAHASAN
	Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa data yaitu menguji hipotesis dengan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas data dan pengujian hipotesis.
BAB V	: KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI
	Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan akhir dari seluruh pembahasan yang sudah penulis sajikan, keterbatasan yang ada pada penelitian dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.