

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Demikian pentingnya hal tersebut beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Komitmen organisasi bagi sebuah perusahaan sangat penting baik bagi karyawan maupun organisasi, komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi memungkinkan seseorang karyawan memperlihatkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemudian karyawan tersebut bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut serta tingkat kepercayaan yang tinggi akan tujuan dan nilai - nilai organisasi yang melekat pada dirinya.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja. Komitmen organisasi merupakan

kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Menurut Soekidjan, (2009). Komitmen organisasi telah menjadi topik yang populer diantara peneliti organisasi dan perilaku, seperti yang dikemukakan oleh Liou dan Nyhan (2004) bahwa komitmen organisasi telah menjadi topik yang populer diantara organisasi dan menjadi salah satu faktor penentu utama dari efektivitas suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen organisasi ditandai pula dengan tingginya tingkat kinerja, rendahnya tingkat kemangkiran dan rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja. Komitmen organisasi yang akan digunakan pada penelitian adalah terdiri atas 3 komitmen (Mayer & Ellen dalam Agustini, 2010) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Komitmen afektif, berkaitan dengan keinginan untuk terikat pada organisasi.

Komitmen normatif, komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Sedangkan komitmen kontinuitas merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Setiap anggota organisasi memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Penelitian ini akan mengkaji tentang model komitmen organisasi yang terdapat pada para karyawan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan

keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2005). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari aspek lain bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Drucker, 2004)

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana alur dan arah komunikasi di perusahaan berjalan dengan baik. Komunikasi adalah bagian dari satu bentuk kegiatan interaksi sosial dari pihak kesatu kepada pihak lain yang didalamnya berisi pesan atau sesuatu yang dianggap perlu diketahui oleh pihak lain dari pihak penyampai pesan (Purwanto, 2008). Komunikasi ini menjadi penting karena dapat dijadikan media bagi penyampaian gagasan, ide bahkan perintah yang akan disampaikan kepada bawahannya.

Dalam hal komunikasi, PT Yamaha Alfa Scorpii Batam memiliki tujuan untuk mempersuasi karyawan agar kinerja dan komitmennya sebagai pekerja yang baik dapat terus menunjang keberhasilan bersama. Komunikasi yang dilakukan dalam PT Yamaha Alfa Scorpii Batam ini dilakukan melalui cara internal agar dapat mendapatkan *impact* yang lebih efektif kepada para karyawannya. Dengan

disampaikannya komunikasi yang efektif tersebut niscaya karyawan akan memahami apa keinginan perusahaan yang dapat disokong oleh kinerja karyawan itu sendiri.

Selain pentingnya komunikasi yang efektif bagi pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan harus juga perlu menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan. Faktor yang sangat mempengaruhi karyawan untuk memiliki komitmen yang kuat adalah adanya pelatihan dan pengembangan kerja. Pelatihan sangat penting bagi para karyawan. Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Handoko, 2008) Pelatihan kerja dan pengembangan dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan, dan dapat membangun komitmen organisasi.

Banyak perusahaan memahami akan arti pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan ini diharapkan akan memberi bekal pengetahuan dan pemahaman karyawan menjadi bertambah sehingga dapat menangani beban pekerjaan dengan jauh lebih baik. Guna mendukung program pelatihan dan pengembangan ini, banyak sekali lembaga lembaga pelatihan dan pengembangan yang digunakan untuk mengembangkan dan memperdalam keahlian dan ketrampilan karyawan.

Setiap bentuk pelatihan yang diselenggarakan bagi karyawan yang ada dalam perusahaan senantiasa diharapkan untuk menambah peningkatan kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya dapat menambah peningkatan kinerja perusahaan, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Bentuk bentuk pelatihan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dapat berupa *in job training* ataupun *off the job training* (Handoko, 2008). Pembagian bentuk pelatihan ini tentu saja didasarkan pada level karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Beberapa pelatihan dapat berupa pelatihan teknis dan beberapa lagi dapat berupa pelatihan manajerial.

Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Indikator ini akan meliputi pelatihan sebagai pengalaman untuk belajar bagi pegawai, pelatihan berupa aktivitas yang terencana dan pelatihan yang diarahkan dapat memberikan jawaban atas persoalan yang ada.

Semua pelatihan ini diarahkan agar tercapai peningkatan kinerja karyawan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja dan komitmen yang dalam pada organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja atau kinerja karyawan pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja kinerja karyawan sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif atau berkinerja adalah karyawan yang cekatan dan

mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat kinerja kerja karyawan yang tinggi. Cekatannya seorang karyawan dapat dianggap sebagai bentuk komitmen seorang karyawan tersebut pada perusahaan, dan sebaliknya komitmen organisasi menjadi wadah bagi setiap karyawan untuk berlaku loyal pada perusahaan. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui pelatihan dan pengembangan. Pencapaian peningkatan kinerja ini salah satunya adalah dengan pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan. Inilah gambaran penting perlunya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk peningkatan komitmen organisasi (Handoko, 2008)

Hasil penelitian Buchana (2004) menunjukkan bahwa manajer yang bekerja pada pemerintah mempunyai komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan dengan para eksekutif yang bekerja pada perusahaan swasta. Secara rinci, para manajer yang bekerja pada pemerintah secara umum lebih sedikit dilibatkan, kurang setia dibandingkan para eksekutif bisnis. Studi lain (Boyatzis, 2002; Perry & Rainey, 2009; Rainey, 2009; Chuub & Moe, 2005) juga menarik kesimpulan –kesimpulan yang serupa sekitar perbandingan dari komitmen karyawan antara organisasi – organisasi publik dan swasta. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Job Satisfactions, Komunikasi, Training dan Development Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Di Batam.**

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi.
3. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.
4. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, komunikasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yaitu :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bertitik tolak dengan meragukan suatu teori tertentu atau yang disebut dengan penelitian verifikatif. Adanya keraguan terhadap teori itu muncul apabila yang terlibat tidak dapat lagi menjelaskan kejadian-kejadian aktual yang tengah dihadapi.

2. Manfaat praktis

Di lain sisi, penelitian juga berguna untuk memecahkan permasalahan praktis. Semua lembaga yang bisa kita jumpai di masyarakat, seperti lembaga pemerintahan ataupun lembaga swasta, sadar akan manfaat tersebut dengan menempatkan suatu penelitian dan juga pengembangan sebagai bagian dari integral organisasi.

Manfaat lain dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis

Hasil penelitian ini berguna dalam rangka merubah pengetahuan dan pemahaman penulis secara langsung yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Akademik

Diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, serta menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keputusan pendanaan dan keputusan investasi.

1.4 Sistematika Pembahasan

Tesis ini memiliki sistematika pembahasan yang diklasifikasikan dalam lima bab. Adapun perincian secara singkat dari bab-bab dalam penulisan mini riset ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang dari penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan atas penyusunan skripsi ini

BAB II KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini terdiri dari dua bagian. Pertama, kerangka teoretis dan penjelasan dari penelitian sebelumnya, serta model yang mendasari penelitian dan yang kedua yaitu perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan dan metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari rancangan penelitian, obyek penelitian, definisi operasional variabel dan pengukurannya, teknik pengumpulan data dan metode analisis data penelitian. Metode analisis data terdiri dari uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil pengujian data yang dikumpulkan, analisis statistik deskriptif, hasil uji *outlier*, hasil uji asumsi klasik beserta dengan penjelasan atas hasil-hasil dari hipotesis yang diuji.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Bab ini merupakan bagian penutup dari skripsi yang memuat kesimpulan atas dari keseluruhan penelitian ini, temuan-temuan yang diperoleh dari hasil analisis dari pembahasan bab-bab sebelumnya, dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian serta rekomendasi yang disarankan dapat memberikan manfaat untuk peneliti pada masa akan datang.