

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2009:4).

SDM merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa SDM kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Peran penting SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan menandakan bahwa diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh SDM yang berkualitas, sehingga dalam melaksanakan kegiatan organisasi dapat memberikan hasil yang optimal.

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mengelola SDM yaitu dengan membangun komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional menjadi titik berat dalam perusahaan, karena komitmen yang dimiliki anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya.

Komitmen organisasional akan menentukan ketertarikan karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan apakah karyawan akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau mencari lingkungan kerja lain yang lebih menjanjikan. Karyawan suatu perusahaan yang mempunyai komitmen organisasional akan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan dan menikmati bekerja sama dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja, karakteristik pekerjaan dan lain sebagainya. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan tentunya melibatkan adanya tingkatan dan variasi ketrampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Selain itu tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik.

Jika karakteristik pekerjaan dalam suatu perusahaan dapat diterapkan dengan baik maka karyawan akan mudah dalam menerapkan ketrampilan yang dimiliki, dan dapat membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar sehingga karyawan dapat menerapkan peran dan fungsi mereka dalam perusahaan dengan lebih baik.

Selain itu jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan,

sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan keinginan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika tidak, karyawan akan merasa tidak nyaman dan memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di perusahaan lain. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan perlu dikelola secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui jumlah karyawan per divisi pada PT. Duta Palma Nusantara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan per Divisi pada PT. Duta Palma Nusantara
Tahun 2011-2015

| No | Divisi | Jumlah Karyawan | | | | |
|----|--|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| 1 | Admin & Umum PKS | 8 | 8 | 10 | 10 | 10 |
| 2 | Umum Lainnya PKS | 12 | 12 | 12 | 14 | 16 |
| 3 | Dep. Proses PKS | 50 | 50 | 52 | 56 | 60 |
| 4 | Dep. Labor PKS | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 5 | Dep. <i>Maintenance & Eltrcl</i> PKS | 20 | 20 | 22 | 24 | 24 |
| 6 | Dep. <i>Vehicle Running Account</i> | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | <i>Security</i> PKS | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| | Jumlah | 110 | 110 | 116 | 124 | 130 |

Sumber : PT. Duta Palma Nusantara, 2017

Tabel 1.1 menunjukkan kondisi yang ditemui di perusahaan dimana pada tahun 2011-2015 jumlah karyawan terbanyak adalah pada Divisi Proses PKS, yang terus mengalami peningkatan dari 50 orang pada tahun 2011 menjadi 60 orang pada tahun 2015. Divisi dengan jumlah karyawan paling sedikit adalah Divisi Vehicle Running Account yang hanya 2 orang. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Divisi Proses, dipilihnya divisi ini sebagai obyek penelitian

karena divisi proses memegang peranan penting dalam kegiatan di PKS, kegiatan di divisi Proses merupakan kegiatan utama dari seluruh proses kerja di PKS PT Dulta Palma Nusantara.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja akan senantiasa menghasilkan kinerja yang optimal dan pegawai yang memiliki komitmen yang rendah menghasilkan kinerja yang buruk. Pentingnya pegawai memiliki dampak bagaimana organisasi membuat mereka agar bisa memberikan kontribusi maksimal. Untuk itu komitmen perusahaan dalam menjaga loyalitas dan disiplin karyawan juga penting agar kinerja karyawan semakin baik.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja akan senantiasa menghasilkan kinerja yang optimal dan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah menghasilkan kinerja yang buruk. Pentingnya komitmen karyawan memiliki karena berdampak pada bagaimana organisasi dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara maksimal. Untuk itu komitmen perusahaan dalam menjaga loyalitas dan disiplin karyawan juga penting agar kinerja karyawan semakin baik.

Penelitian tentang komitmen organisasional telah banyak dilakukan sebelumnya. Akan tetapi, dari beberapa penelitian terdahulu masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian yang dilakukan. Misalkan penelitian yang dilakukan Djastuti (2011:14) pada perusahaan jasa konstruksi Jawa Tengah untuk menguji hubungan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya (Isrorina dan Setyowati, 2009:2).

Karakteristik pekerjaan dalam model karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apapun dapat dideskripsikan dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi serta umpan balik. Pengorganisasian yang baik perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Djastuti, 2011:2).

Berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Porter et al. (1974) dalam Tobing (2009:32) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional paling tidak memiliki tiga karakteristik yaitu adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan perusahaan dan adanya suatu kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi dalam bentuk penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Departemen Proses pada PT. Duta Palma Nusantara.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu: Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Departemen Proses pada PT. Duta Palma Nusantara ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi Departemen Proses pada PT. Duta Palma Nusantara.

b. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis diharapkan bermanfaat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada PT. Duta Palma Nusantara berkaitan dengan masalah karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi.
3. Bagi pihak-pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan serta sebagai tambahan pengetahuan.

1.4. Sistematika Penulisan

Skripsi ini penulis bagi menjadi 6 (enam) bab yaitu sebagai berikut :

BABI PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab V merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.