

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan - perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Salah satu hal yang mudah terpengaruh akan arus perubahan tersebut yaitu komitmen organisasi karyawan yang bekerja. Komitmen organisasi sendiri merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki kurang perhatian oleh organisasi dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan pada karyawan yang akhirnya akan menjadi penurunan komitmen organisasi. Ketidakpuasan tersebut seringkali timbul dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk perusahaan tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi yang begitu rendah, cepat lelah maupun bosan, serta tidak peduli dengan lingkungan sekitar. Menurut Dewi *et al.*, (2012) absensi merupakan suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidaknya karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi semakin tinggi.

Dalam beberapa tahun ini, marak terjadinya fenomena dimana beberapa oknum Pegawai Negeri Sipil seringkali melakukan bolos kerja, yang artinya tingkat absensi para Pegawai Negeri Sipil tersebut tinggi, dan hal ini bukti nyata yang mengindikasikan bahwa adanya penurunan komitmen organisasi. Salah satu kasus yang masih hangat pada tahun ini dan dimuat di beberapa artikel, salah satunya yaitu dimuat oleh Tempo (2021), Bupati Mimika Eltinus Omaleng mengatakan bahwa sebanyak 280 Aparatur Sipil Negara di Pemkab Mimika, Provinsi Papua sering bolos kerja. Menurut beliau ada pegawai yang tidak datang ke kantor selaman berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun. Dari hasil validasi yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah serta Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mimika, 280 Aparatur Sipil Negara itu ada yang menduduki jabatan Eselon III, Eselon IV. Mereka tersebar di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), pemerintah distrik maupun kelurahan.

Kasus lainnya terjadi di Kabupaten Badung yang telah dimuat oleh Jawa Pos Radar Bali (2020), di tengah keadaan pandemi Covid-19 ini terdapat empat oknum Aparatur Sipil Negara di Badung, Provinsi Bali diberhentikan secara tidak terhormat dengan kata lain dipecat. Para oknum Pegawai Negeri Sipil ini dipecat karena berbulan-bulan tidak bekerja alias bolos. Informasi yang dihimpun dari Jawa Pos Radar Bali, Bupati telah menandatangani surat keputusan pemberhentian dengan hormat kepada empat orang Aparatur Sipil Negara karena indiscipliner tahun 2020 ini.

Terdapat lagi kasus bolos kerja yang telah dimuat oleh Detik Finance (2020), Inspektur Jenderal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertahanan

Nasional (ATR/BPN), Sunrizal mengungkapkan pada periode 2018-2020 ini ada 69 Aparatur Sipil Negara yang telah didisiplinkan bahkan diberhentikan secara tidak hormat akibat terlibat kasus seperti bolos kerja hingga korupsi. Ke-69 Aparatur Sipil Negara tersebut terdiri dari Eselon I hingga jabatan fungsional.

Pengertian komitmen organisasional menurut Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Venlin (2016) terdapat tiga indikator dalam komitmen organisasi yaitu ada komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan. Jika tidak dilakukannya peningkatan komitmen ini maka akan menimbulkan dampak bagi perusahaan. Dampak dari hal tersebut dapat mengurangi kinerja karyawan dan loyalitas karyawan menjadi berkurang. Peningkatan komitmen dapat dilakukan berbagai cara seperti, kompensasi yang diberikan perusahaan, gaya kepemimpinan yang ada, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berlandaskan teori *planned behaviour* oleh Schifter dan Ajzen (1985) diduga mampu memprediksi niat perilaku manusia. Teori ini juga menambahkan persepsi pengendalian perilaku sehingga mampu menjelaskan hubungan antara niat berperilaku dan perilaku aktual.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dibedakan menjadi

dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Terdapat empat indikator untuk mengukur tingkat kompensasi yaitu gaji, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.

Penelitian terkait kompensasi dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Nurtika dan Sariyathi (2018); Desniari dan Dewi (2020); Shafiq *et al.*, (2013) tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang berbeda dari yang dikemukakan oleh Jufrizen (2016) dan Rahayu *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Samsudin (2018) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Terdapat empat indikator untuk mengukur motivasi kerja yakni daya pendorong, kemauan, tujuan, dan tanggung jawab.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang telah dilakukan oleh Manurung dan Riani (2017); Fabio *et al.*, (2016);

Suarjana *et al.*, (2016); Suputra dan Sriathi (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang berbeda telah dilakukan oleh Sari dan Riana (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2016) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja itu penting karena akan memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Bagi karyawan, kepuasan kerja itu penting karena akan meminimalisir stress dalam kerja. Terdapat tiga indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yakni kondisi kerja, gaji atau upah yang pantas, dan rekan kerja yang mendukung.

Penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Putra dan Sudibya (2019); Putra dan Suana (2018); Ariawan dan Sriathi (2017); Boshoff dan Mels (2012); Fu *et al.*, (2011); Cabarcos *et al.*, (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian dari Iskandar dan Surohadikusumo (2020) serta Asrunputri (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penurunan komitmen organisasi pada karyawan tentu sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang tidak memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat memicu terjadinya penurunan komitmen organisasi tersebut. Salah satu

instansi yang kerap mengalami penurunan komitmen organisasi lima tahun terakhir ini yaitu Pegawai Negeri Sipil. Maka dari itu subyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang masih aktif bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, telah diuraikan pada latar belakang maka penelitian mengangkat topik komitmen organisasi dan diberi judul “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka timbul beberapa pertanyaan dari penelitian ini. Rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian adalah untuk:

1. Menguji pengaruh kompensasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
3. Menguji Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dihasilkan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan: memberikan informasi penting dan masukan mengenai komitmen organisasi yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, serta kepuasan kerja.
2. Bagi Kepentingan Akademik: Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk dijadikan sebagai bahan perbandingan serta digunakan sebagai masukan kepada peneliti selanjutnya apabila berminat melakukan penelitian yang berkaitan.
3. Bagi Peneliti: Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta sebagai sarana guna mengembangkan wawasan, pengetahuan, dan kemampuan peneliti pada dunia ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan penelitian ini mengacu pada pedoman penulisan skripsi STIE Perbanas Surabaya, didalam penelitian ini juga terdapat beberapa bab dan masing-masing bab terdiri dari sub bab uraian dan juga penjelasan tentang materi sesuai judul dari penelitian. Berikut ini penjelasannya:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan secara singkat mengenai teori yang digunakan dalam penelitian serta mendukung objek dalam penelitian ini yang diperoleh dari artikel atau buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, sumber-sumber informasi dan referensi melalui media lain serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang populasi dan sampel data, metode pengumpulan data, variabel penelitian serta metode analisis data yang akan digunakan untuk memberikan jawaban terkait permasalahan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang data yang telah terkumpul dan pembahasan terkait analisis yang telah dilakukan baik analisis deskriptif maupun analisis statistik. Isi dari bab ini meliputi gambaran subyek penelitian, analisis data dan pembahasan

BAB V: PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas analisis yang telah dilakukan dan evaluasi terkait keterbatasan pada penelitian serta saran atas keterbatasan tersebut