

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lembaga keuangan dalam memenuhi tuntutan masyarakat untuk melakukan penyedia jasa keuangan perlu menunjukkan kinerjanya melalui program-program perbankan yang menarik dan menguntungkan baik bagi lembaga dan nasabah menyediakan sumberdaya manusia yang profesional, menyediakan sarana dan prasaran yang memadai terutama menyangkut teknologi informasi. Semua itu dilakukan agar terwujud suatu kualitas perbankan yang dapat memenuhi layanan terbaik kepada nasabah (Sa'diyah dan Endrato, 2014).

Dalam rangka mewujudkan kualitas perbankan tersebut, sangat diperlukan suatu komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada. Komitmen organisasi atau komitmen kerja adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Rahmanto dan Ispurwanto, 2017).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku, disamping itu mereka kemungkinan untuk tetap bertahan di perusahaan juga lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Menurut Porter dkk (2009), komitmen adalah kuatnya pengenalan

danketerlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan Becker(2010) menyatakan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Manusia sebagai individu ketika berada dalam organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya sebagai karakteristik individualnya. Oleh karena itu, style seseorang dalam organisasi akan lebih banyak dipengaruhi masa lalunya, apalagi jika seseorang itu tidak mau belajar, tidak siap menerima perubahan, lebih-lebih memiliki post power syndrome maka dinamika dan percepatan perkembangan organisasi cenderung ke arah negative, pada kondisi demikian biasanya organisasi tinggal menunggu waktu untuk tenggelam. Hal ini dapat dimengerti karena seseorang biasanya masih membawa sifat-sifat karakteristik individualnya. Selanjutnya karakteristik ini menurut Thoha (2010), akan berinteraksi dengan tatanan organisasi seperti: peraturan dan hirarki, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem kompensasi dan sistem pengendalian. Hasil interaksi tersebut akan membentuk perilaku-perilaku tertentu individu dalam organisasi.

Faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini dari sisi pemenuhan kebutuhan akan kenyamanan tata ruang kantor beserta kondisi lingkungan kerja fisik yang terkait didalamnya, sebagai upaya meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja di kantor dapat memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi dan akan berpengaruh pula pada perusahaan tersebut. Sikap individu terhadap

lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja dan selanjutnya perilaku berdampak pada kinerjanya. Pemahaman atas perilaku individu sangatlah penting karena setiap individu adalah unik, berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain; dengan demikian perilakunya juga akan unik. Untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang, kepribadian, persepsi, sikap, dan variabel demografis (Robbins 2009:42).

Foster (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, akan semakin terampil dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, faktor kepuasan kerja sering dikaitkandengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwatno

danDonni J.P., 2011:263). Gregson (2009) melaporkan hasil dari suatu studidimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmenorganisasi.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Robbins (2009:78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Tugas manajer sumber daya manusia adalah mengelola karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena pada KSP Berkah Usaha Grobogan yaitu bahwa masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Berbagai perubahan lingkungan yang terjadi pada era globalisasi seperti saat ini, menuntut pihak manajemen sumber daya manusia untuk semakin fleksibel terutama dalam pengembangan serta memaksimalkan potensi dan kompetensi yang dimiliki dari setiap individu karyawan.

Berkaitan tentang perilaku individu, usia karyawan dalam sebuah organisasi mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya. Robbins (2009:10) menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Selain itu, jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen organisasi karena pada umumnya wanita menghadapi tantangan yang lebih besar

dalam mencapai karirnya menyebabkan komitmennya lebih tinggi terhadap organisasi. Dyne dan Graham (2010) mengatakan bahwa status perkawinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Robbins (2009:119) menyatakan bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Fenomena yang terjadi pada karyawan KSP Berkah Usaha Grobogan bahwa karyawan KSP Berkah Usaha Grobogan yang berusia di atas 25 tahun lebih sedikit dibandingkan yang dibawah 25 tahun, karyawan berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki, dan karyawan yang belum menikah lebih banyak dibandingkan yang sudah menikah.

Selain itu faktor lingkungan kerja yang diharapkan mampu memicu semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka juga dinilai kurang. Hal ini dikarenakan kebisingan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi sebagian karyawan. Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi puas tidaknya karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan KSP Berkah Usaha Grobogan
Juli sampai dengan Desember 2018

Keterangan	Bulan					
	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Keterlambatan (karyawan)	2	4	5	5	6	9

Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (karyawan)	1	1	2	1	3	4
---	---	---	---	---	---	---

Sumber : KSP Berkah Usaha Grobogan, 2018

Tabel 1.1. menunjukkan trend peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Agustus-Desember 2018. Fenomena pengalaman kerja dilihat dari data masa kerja karyawan KSP Berkah Usaha Grobogan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1.
Masa Kerja Karyawan KSP Berkah Usaha Grobogan

<i>No.</i>	<i>Keterangan</i>	<i>Jumlah</i>
1	< 1 tahun	81
2	1-3 tahun	39
3	4-5 tahun	22
4	> 5 tahun	8
Total	Total	155

Sumber : Data primer yang diolah (2019).

Dilihat dari tabel 1.1. dapat diketahui bahwa karyawan KSP Berkah Usaha Grobogan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sangat sedikit yaitu 8 pegawai. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Resisti, Utami dan Eprillison (2016) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih

mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman.

Research gap dalam penelitian ini tentang perilaku individu adalah penelitian oleh Chalimah, akhmad Sakhowi (2014) perilaku individu secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, Sambung (2014) mengatakan bahwa perilaku individu tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tentang pengalaman kerja oleh Bram Afrilyan (2016), mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, menurut hasil penelitian Dipa (2015) bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian tentang lingkungan kerja adalah Saputro dan Andri (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. berbeda dengan hasil penelitian Sampath (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Muhamad (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Begitu juga dengan Akbar (2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Melalui latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil judul, **“Pengaruh Perilaku Individu, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja**

dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada KSP Berkah Usaha Grobogan”.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Variabel dalam penelitian ini adalah perilaku individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- 1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian pada KSP Berkah Usaha Grobogan.
- 1.2.3. Responden adalah seluruh pegawai KSP Berkah Usaha Grobogan.

1.3. Perumusan Masalah

Karyawan KSP Berkah Usaha Grobogan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun sangat sedikit yaitu 8 pegawai. Selain itu karyawan yang memiliki pengalaman kerja paling lama atau disebut senior, mereka sering tidak mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya tanpa harus mengikuti pelatihan lagi. Kemudian jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Juli-Desember 2018 terjadi peningkatan. Berdasarkan permasalahan di atas maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Apakah perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan?

- 1.3.2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan?
- 1.3.3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan?
- 1.3.4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan?
- 1.3.5. Apakah perilaku individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh perilaku individu terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan.

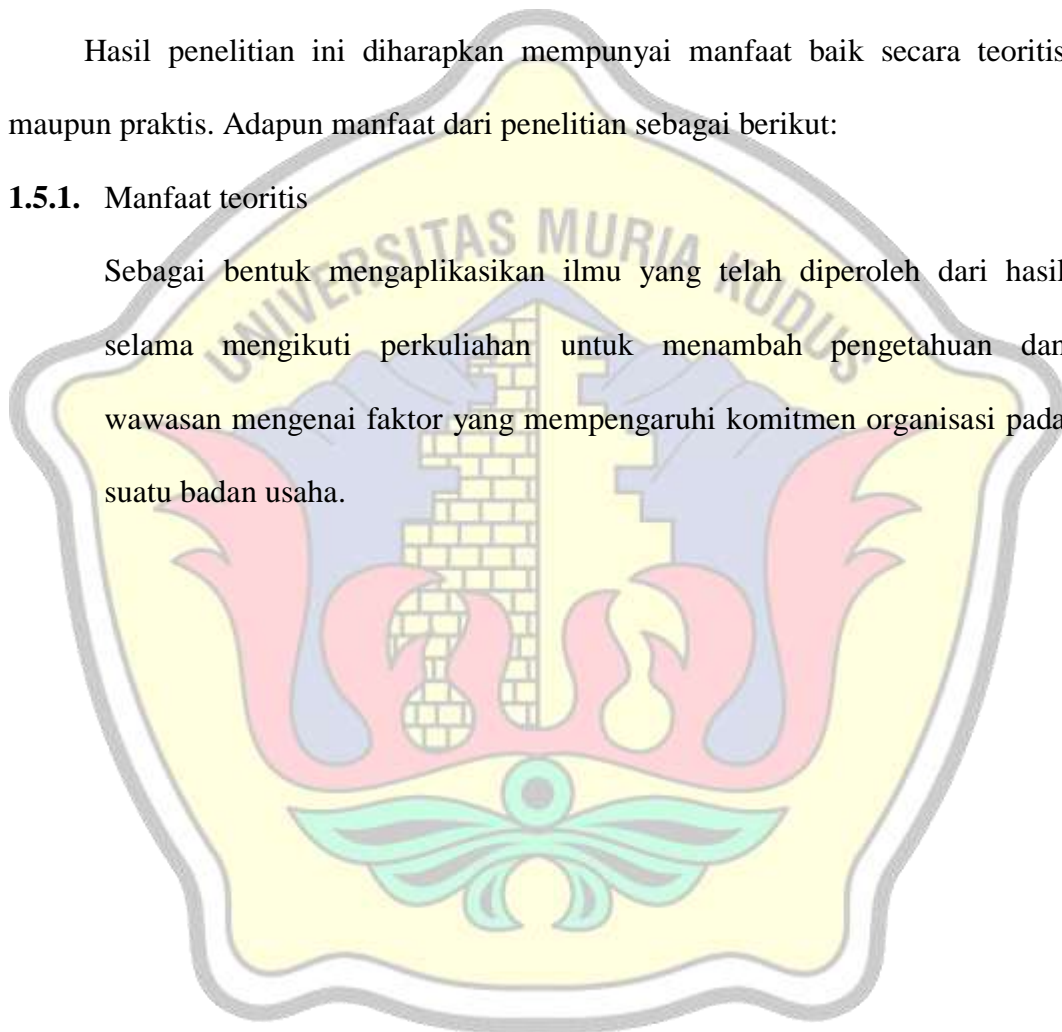
- 1.4.5.** Menganalisis pengaruh perilaku individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada KSP Berkah Usaha Grobogan secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Sebagai bentuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dari hasil selama mengikuti perkuliahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada suatu badan usaha.



1.5.2. Manfaat praktis

Memberikan informasi kepada perusahaan bahwa terdapat perilaku individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Selain itu juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menghadapi masalah komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan perusahaan.

