

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, khususnya dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan secara maksimal. Peran karyawan saat ini telah berkembang pesat seiring perkembangan zaman, karyawan dituntut dapat menjalankan berbagai teknologi yang ada khususnya di sektor perbankan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. BPR BKK (Perseroda) Demak harus memiliki kemampuan yang baik dalam hal pelayanan kepada nasabah.

PT. BPR BKK (Perseroda) Demak merupakan salah satu perusahaan milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten Demak yang bergerak didalam bidang perbankan. PT. BPR BKK (Perseroda) Demak saat ini dihadapkan pada perkembangan di sektor perbankan yang sangat pesat, sehingga perusahaan dituntut mampu bersaing dengan bank-bank BPR atau bank umum lainnya. Di dalam kegiatan perbankan, faktor pelayanan sangat penting bagi kelancaran jalannya perusahaan. Mengingat faktor pelayanan yang diberikan sangat penting, maka salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan membangun komitmen

organisasional kepada karyawannya. Perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen organisasional kepada seluruh karyawannya agar dapat bekerja lebih optimal lagi sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat dikembangkan dan tercapai sesuai sasaran perusahaan.

Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan PT. BPR BKK (Perseroda) Demak yang masih kurang bahkan belum mempunyai komitmen organisasional dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan PT. BPR BKK (Perseroda) Demak di Kantor Pusat
Bulan Agustus sampai Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Agustus	9	30
2	September	7	30
3	Oktober	10	30
4	Nopember	7	30
5	Desember	5	30

Sumber: PT. BPR BKK (Perseroda) Demak

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan karyawan PT. BPR BKK (Perseroda) Demak dari bulan agustus sampai bulan desember masih tinggi, ini menandakan masih kurangnya komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pada bulan agustus, jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 9 karyawan. Sedangkan pada bulan september, tingkat keterlambatan karyawan menurun sebanyak 7 karyawan, tetapi pada bulan oktober naik kembali menjadi 10 karyawan. Pada bulan nopember, jumlah keterlambatan karyawan menurun kembali sebanyak 7 karyawan, dan pada bulan

desember mengalami penurunan kembali sebanyak 5 karyawan. Hal ini dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan, karena adanya keterlambatan karyawan ini dapat menjadi ukuran perusahaan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional karyawan kepada perusahaannya, apakah karyawan tersebut kurang berkomitmen terhadap perusahaannya atau tidak. Perusahaan seharusnya memberikan hukuman atau teguran kepada karyawan yang terlambat, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaannya.

Komitmen organisasional didalam perusahaan sangat penting, apabila suatu perusahaan khususnya di dalam sektor perbankan berhasil membangun komitmen organisasional yang kuat kepada karyawannya, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, sehingga para karyawan dapat memberikan pelayanan secara maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Allen dan Meyer dalam Sutrisno (2013) Komitmen Organisasional adalah keadaan dimana karyawan mempertimbangkan sejauh mana tujuan dan nilai pribadinya sesuai dengan tujuan dan nilai organisasinya, serta sejauh mana keinginan para karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi tersebut. Menurut Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan yang dialami karyawan untuk memihak kepada tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya keorganisasi tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2008) komitmen organisasional dapat diartikan sebagai keinginan seseorang karyawan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya terhadap suatu organisasi. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasi merupakan suatu sikap karyawan untuk menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah pengembangan karir. Menurut Rivai (2006) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan karier yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan karyawan di masa mendatang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh suatu organisasi, Gomes (2003). Sedangkan menurut Manthis (2006) mengatakan bahwa pengembangan karier dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Pengembangan karir ditujukan agar para karyawan mempunyai *skill* atau kemampuan yang lebih meningkat dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga para karyawan dapat memaksimalkan pelayanannya kepada nasabah. Dengan adanya pengembangan karir di PT. BPR BKK (Persseroda) Demak, maka diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawannya kepada perusahaan.

Perusahaan berupaya menumbuhkan komitmen kerja yang sehat dimana kewajiban dan hak-hak para karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan tanggung jawab, fungsi, dan peranan karyawannya sehingga karyawan dapat loyal dengan perusahaan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, yang telah meneliti mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Martono (2015), Budiansyah (2017), dan Handoko dan Rambe (2018) menunjukkan bahwa

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangestu dan Riva'i (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasional setelah pengembangan karir yaitu kompensasi. Kesejahteraan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi biasanya berhubungan dengan penghasilan atau kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Mangkunegara (2010) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan oleh organisasi sebagai suatu yang diberikan kepada karyawan sebanding dengan apa yang dikerjakannya. Kompensasi yaitu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan semua tugas yang dikerjakan dengan maksimal, baik bersifat finansial maupun non finansial, Suparyadi (2015). Kompensasi merupakan strategi bagi perusahaan dalam mencari karyawan yang berkompeten dan berkualitas, sebagai alat untuk mengarahkan perilaku yang diinginkan dan dapat dipakai untuk mempertahankan karyawannya. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, maka banyak karyawan yang tingkat kinerjanya menurun dan mengurangi loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

Faktor-faktor kompensasi didasari dalam beberapa hal, contohnya dedikasi karyawan terhadap organisasi, kinerja karyawan yang meningkat, dan lain-lain. Kinerja seorang karyawan bank harus selalu ditingkatkan yaitu dengan pemberian kompensasi, ini diharapkan agar para karyawan bekerja dengan baik dan secara tidak langsung dapat meningkatkan pelayanan kepada nasabah, sehingga karyawan berdedikasi untuk berkomitmen menetap di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2016), Ferdian dan Pangarso (2016), dan Arie dan Aktif (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan I Riana (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanty dan Mayangsari (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan fenomena gap dan penelitian sebelumnya yang telah penulis buat diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan variabel dependennya adalah Komitmen Organisasional sebagai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen Pengembangan karier sebagai (X1) dan Kompensasi sebagai (X2).

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional ?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini peneliti lakukan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran masalah sehingga peneliti lebih terarah dan memudahkan pembahasan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun batasan masalah penelitian ini, antar lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional pada PT. BPR BKK (Perseroda) Demak.
2. Penelitian ini hanya meneliti pada tingkat karyawan yang dilakukan di kantor pusat dan kantor cabang PT. BPR BKK (Perseroda) Demak.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan sebagai studi lanjutan yang efektif sehingga diharapkan mampu memberikan acuan bagi penelitian selanjutnya dibidang terkait dan dapat menambah pengetahuan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional pada PT. BPR BKK (Perseroda) Demak.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. BPR BKK (Perseroda) Demak

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan komitmen organisasional kepada para karyawannya.

2. Bagi Karyawan

Untuk mengetahui dan menambah pengetahuan mengenai komitmen organisasional.

3. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan mengenai masalah apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

4. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya pada studi kasus yang sama.

5. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan studi dan bahan penelitian selanjutnya yang relevan untuk dapat memperkaya temuan ilmiah dengan menggunakan variabel lain.