

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya utama dan aset berharga yang dimiliki perusahaan (Beer *et al*, 1984, dalam Armstrong 2006:11). Karyawan harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi. Dalam perkembangannya, perusahaan akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan sehingga dibutuhkan beberapa hal seperti pengembangan karir dan keterlibatan kerja karyawan guna meningkatkan komitmen organisasional karyawan di dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan survei terbaru Watson (2014), perusahaan konsultan SDM global dan terkemuka di dunia, kemampuan merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik terus menjadi tantangan bagi perusahaan di Indonesia, antara lain karena mengalami kesulitan dalam memahami faktor-faktor yang mendorong loyalitas dan para pekerja profesional di Tanah Air terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Watson telah melakukan survei terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia termasuk lebih dari 1.000 karyawan di Indonesia dari berbagai level dan demografi. Watson (2014) melakukan sebuah survei global terhadap 1.637 perusahaan termasuk 36 perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Banyak perusahaan yang berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor utama mereka untuk tetap tinggal. Padahal sebenarnya hal itu tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Armstrong (2006:128) mengatakan bahwa saat ini karyawan-karyawan di perusahaan mulai menyadari pentingnya pengembangan karir. Karyawan lama yang telah bekerja dalam kurun waktu tertentu dapat merasakan kejenuhan dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Karyawan menginginkan adanya suatu tantangan baru dalam pekerjaan. Tantangan ini mencakup baik dari sisi besarnya tanggung jawab atau jenis pekerjaan. Ketika perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk berkembang, hal ini akan membuat karyawan malas bekerja dan produktivitasnya turun. Apabila perasaan ini dirasakan oleh sebagian besar karyawan lama, bisa dibayangkan betapa rendahnya tingkat produktivitas perusahaan dan hal ini lama-kelamaan dapat merugikan perusahaan.

PT. Sadang Jaya merupakan perusahaan yang memproduksi dan mengemas makanan ringan dengan karyawan berjumlah kurang lebih 115 orang. Perusahaan ini termasuk salah satu perusahaan besar dimana memiliki jabatan kerja yang tersusun secara sistematis. Beberapa jabatan yang ada di antaranya adalah *General Manager*, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Mesin, Kepala Bagian Produksi, dan lain-lain. Menurut observasi yang peneliti pernah lakukan, peluang terjadinya pengembangan karir di PT. Sadang Jaya dapat dikatakan ada.

Faktor penting yang lain dalam organisasi selain pengembangan karir adalah keterlibatan kerja karyawan. Blau *and* Boal (1987) berpendapat bahwa keterlibatan kerja karyawan merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas,

sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan maka di harapkan produktivitas dari karyawan akan meningkat. Keterlibatan kerja merupakan kunci pertumbuhan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ansel dan Wijono (2012) keterlibatan kerja akan meningkat apabila karyawan dalam satu perusahaan bersama-sama mendiskusikan sesuatu yang penting. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan yang ingin dicapai oleh masing-masing anggota dalam perusahaan. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini semakin diperjelas dengan hasil penelitian Uygur & Kilic (2009) di salah satu Departemen Kesehatan di Turki yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional artinya bahwa dengan peningkatan keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional. Selama ini karyawan yang bekerja di PT. Sadang Jaya memiliki perilaku yang positif untuk bekerja secara lebih baik di perusahaan tersebut. Beberapa karyawan mencintai pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan yang ditekuni saat ini merupakan bagian dari hidup sehingga sulit untuk dipisahkan dari diri masing-masing.

Menurut Blau *and* Boal (1987) apabila komitmen organisasional di suatu perusahaan itu tinggi, maka sebagian besar perilaku karyawan yang ada di perusahaan tersebut akan cenderung untuk mempertahankan keanggotaan mereka di dalam perusahaan dan ikut serta dalam mencapai tujuan yang sama dengan perusahaan. Dari definisi yang telah diuraikan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasional

adalah suatu keadaan di mana individu menggambarkan ada keikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan tersebut. Keterkaitan yang kuat ini dialami oleh beberapa karyawan yang bekerja di PT. Sadang Jaya. Peneliti pernah melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan dan di antaranya telah bekerja lebih dari 5-10 tahun. Hal ini menandakan adanya satu atau lebih penyebab yang menumbuhkan perilaku komitmen organisasional karyawan yang kuat tersebut.

Setiap organisasi harus menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu membentuk komitmen terhadap organisasi yang mencerminkan tingkat kesungguhan anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan adanya peluang untuk mengembangkan karir dan perilaku positif dari para karyawan di PT. Sadang Jaya, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana peluang pengembangan karir dan keterlibatan kerja karyawan di dalam perusahaan ini. Untuk itu, berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di PT. Sadang Jaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan mengambil beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan di PT. Sadang Jaya?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan di PT. Sadang Jaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional karyawan di PT. Sadang Jaya.
2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan di PT. Sadang Jaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Akademis**

- 1.1 Penelitian ini berusaha memberikan fakta penelitian kepada akademisi. Peneliti berupaya untuk menganalisis mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

1.2 Untuk menambah wawasan bagi masyarakat awam / umum, juga bagi organisasi dan perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan industri.

## 2. Manfaat Praktis

2.1 Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya jajaran karyawan, penyelia (supervisor) dan manajer di Perusahaan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam penulisan Tugas Akhir, penulis membuat sistematika dalam 5 Bab yaitu:

Bab 1 : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasanteori-teori mengenai Pengembangan Karir dan keterlibatan kerja terhadap niatan karyawan untuk tinggal, pengaruh antar variabel, dan model penelitian.

Bab 3 : Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini serta menjelaskan juga definisi operasional dari masing-masing variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data.

Bab 4 : Analisis dan Pembahasan

Bab ini akan membahas mengenai hasil penelitian dengan cara melakukan uji validitas, uji reliabel dan uji hipotesis.

Bab 5 : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.