

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

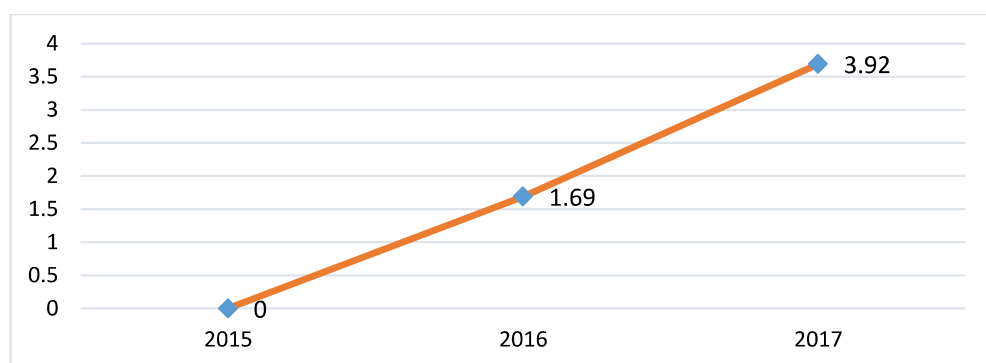
Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan dari organisasi tersebut (Simamora, 2006). Keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut sangatlah ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia. Perusahaan atau organisasi yang berhasil merupakan organisasi atau perusahaan yang efektif dan efisien serta dapat mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki. Seberapa baik suatu organisasi atau perusahaan untuk memelihara, memperoleh dan mempertahankan sumber-sumber daya manusia yang berkualitas adalah faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi atau perusahaan tersebut (Handaru, Abdillah and Wasposito, 2013). Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dengan membangun suatu komitmen organisasi karyawan (Putri and Martono, 2015)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di antaranya seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir serta masih banyak yang lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama terhadap sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan dan dipelihara dalam waktu yang cukup panjang, berfungsi untuk sistem perekat,

memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk tercapainya tujuan dari organisasi yang ditetapkan (Rahayu, 2012).

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti dari pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya (Armawati, 2016).

Pengembangan karir yakni suatu pendekatan yang diambil oleh organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia oada saat dibutuhkan, karena dapat menguntungkan individu atau bagi organisasi tersebut (Simamora, 2006). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang ingin dicapai dalam suatu rangka dalam pencapaian karir yang diinginkan dan pengembangan karir yang baik akan mampu menghasilkan suatu lingkungan yang saling mempercayai, pemberdayaan yang efektif serta komitmen terhadap visi, misi serta tujuan strategis (Rivai, 2004).



Gambar 1. 1
Grafik Turn Over Klinik Pratama Armina Jepara Tahun 2015-2017

Pada grafik diatas menunjukkan adanya suatu fenomena yang muncul yaitu terjadinya karyawan yang keluar dari organisasi atau perusahaan ini pada tahun 2016 dan 2017, meskipun demikian jumlah karyawan pada Klinik Pratama Armina Jepara ini selalu bertambah setiap tahunnya dari mulai 2015 hingga 2017. Dari fenomena tersebut dapat diketahui bahwa pada tahun 2015 tidak ada karyawan yang keluar, kemudian pada tahun 2016 sebanyak 1,69%, serta pada tahun 2017 sebanyak 3,92%. Hal ini berarti bahwa pada tahun 2015 sudah cukup baik komitmen organisasi karena tidak ada satupun karyawan yang keluar dari klinik. Untuk tahun 2016 ke tahun 2017 mengartikan bahwa pada tahun tersebut terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar pada klinik tersebut meskipun tidak banyak, namun hal tersebutlah yang perlu dikaji lebih jauh, dalam hal ini adalah mengenai faktor komitmen dari organisasi tersebut.

Telah banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi. (Usmany, Hamid and Utami, 2016) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi erat kaitannya dengan komitmen organisasi, budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi tersebut maka semakin baik pula komitmen organisasi (Usmany, Hamid and Utami, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Handaru, Abdillah and Wasposito, 2013) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan yang didesain

dengan baik akan dapat membantu karyawan agar tetap memilih berkomitmen dengan perusahaan atau organisasi pemberi pekerjaan, namun sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan kurang baik maka kemungkinan karyawan dari perusahaan atau organisasi akan kurang berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasi tersebut, sehingga hal tersebut mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk mencari pekerjaan alternatif dengan karakteristik pekerjaan yang lebih baik di perusahaan atau organisasi lain (Astuti, Subagyo and Adriyanto, 2010).

Dan hasil penelitian dari (Putri and Martono, 2015) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Organisasi atau perusahaan yang baik merupakan organisasi atau perusahaan yang mampu mengelola serta mengembangkan karyawannya dengan baik. Salah satu pengembangan yang diperlukan bagi karyawan yaitu pengembangan karir karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin baik bentuk pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi tentunya hal tersebut akan mampu meningkatkan komitmen pada organisasi tersebut. Dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa ketika semakin tinggi tingkat kesempatan karyawan dalam pengembangan karir yaitu perlakuan yang adil, kepedulian atas atasan dalam membantu bawahan meningkatkan kemampuan serta jabatan, informasi tentang peluang promosi sehingga dapat meningkatkan minat karyawan agar dapat dipromosikan dan merasa puas dengan kesempatan karir yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut. Sebaliknya, ketika kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir

menurun maka dapat pula menurunkan tingkat komitmen organisasi (Putri and Martono, 2015).

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti komitmen organisasi pada Klinik Pratama Armina Jepara yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di Klinik Pratama Armina Jepara.
2. Penelitian ini meneliti komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Klinik Pratama Armina Jepara?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi di Klinik Pratama Armina Jepara?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Klinik Pratama Armina Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Klinik Pratama Armina Jepara.
2. Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi di Klinik Pratama Armina Jepara.
3. Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Klinik Pratama Armina Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Memberikan gambaran tentang keadaan Klinik Pratama Armina Jepara terutama tentang pengaruh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir.

2. Bagi objek penelitian

Sebagai referensi atau suatu acuan dalam upaya peningkatan komitmen organisasi pada Klinik Pratama Armina Jepara.

3. Bagi dunia pendidikan

Memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan untuk dijadikan bahan pembelajaran, serta sebagai bahan referensi dan data tambahan bagi peneliti peneliti lainnya yang tertarik pada bidang kajian ini.