

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Komitmen adalah bentuk hubungan interorganisasional dan merupakan inti kesuksesan hubungan jangka panjang yang secara implisit merupakan perjanjian anggota organisasi dalam memberikan perannya pada perusahaan (Dewyer, 2000). Komitmen kerja adalah kesanggupan anggota organisasi dalam memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersama (Hasibuan, 2005). Sheldon menyatakan bahwa komitmen itu sendiri terjadi jika individu memandang bahwa tujuan dirinya sejalan dengan tujuan organisasi dan identitas individu dengan demikian dikaitkan dengan identitas organisasi (Ekawati & Nuraeni, 2013).

Murty dan Hudiwinarsih mengungkapkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Indriyanto, 2013). Sedangkan Lles dan Suliman meneliti tentang lingkungan komitmen organisasional di Yordania dengan menggunakan kinerja karyawan. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga-dimensi. Hasilnya menemukan hubungan positif antara kinerja dan komitmen organisasi termasuk tiga aspeknya (Indriyanto, 2013). Menurut Al Ahma di komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan karena, dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi, akan membuat karyawan mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan atau organisasi, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasional dipandang sebagai rasa cinta karyawan terhadap perusahaan atau organisasi (Pangestu, 2014).

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan

mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Luthan, 1995). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu: (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Karyawan yang mencintai dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi akan meningkatkan hasil kerja bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Yanto, 2013). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selanjutnya, definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Simanjuntak adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern (Yanto, 2013). Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Hasibuan, 2001).

Murty dan Hudiwinarsih menyatakan kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi

(Indriyanto, 2013). Secara umum, Murty dan Hudiwinarsih menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dari karyawan itu sendiri dan kompensasi (Indriyanto, 2013). Sedangkan menurut Christine menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristik dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Indriyanto, 2013).

Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, terdapat hasil yang tidak konsisten tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Chungtai dan Zafar menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Pangestu, 2014). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Muthuveloo dan Rose yang mengatakan komitmen organisasi tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Muthuveloo dan Rose menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Pangestu, 2014). Hasil beberapa penelitian menunjukkan perbedaan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Khan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Pangestu, 2014).

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Menurut Carsten dan Spector, bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya (Adiftiya, 2014). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan pada bagian 1.1, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Komitmen Organisasional karyawan di perusahaan yang diteliti?
2. Bagaimana Kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan yang diteliti?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2002) menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan pengaruh komitmen organisasional kepada karyawan di perusahaan yang diteliti.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai cara-cara bagi perusahaan untuk membuat komitmen organisasional terhadap pekerjaan karyawan tinggi dan menciptakan kinerja karyawan yang handal di lingkungan perusahaan.