

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Komitmen organisasional menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup di suatu organisasi, karena komitmen menunjukkan hasrat karyawan pada suatu organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi (Fitria, Hamid & Nurtjahjono, 2014). Komitmen organisasional sebagai sikap tentang kesetiaan individual kepada organisasi dan partisipasi individual dalam pengambilan keputusan organisasi, demikian pernyataan Mohammadi et al. (seperti yang dikutip dalam Kusumadiari, Sudibya & Ardana, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional antara lain adalah karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pekerjaan, demikian pernyataan Steers dan Porter (seperti yang dikutip dalam Buhali dan Margaretha, 2013). Karakteristik personal meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, nilai-nilai individual, keluarga, usia, masa kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain utama dalam kehidupan orang dewasa yang bekerja, demikian pernyataan Febrianty (seperti yang dikutip dalam Edy, Wicaksono & Satwika, 2014). Dalam suatu organisasi yang sering menjadi permasalahan adalah apabila anggotanya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya, yang akan menimbulkan munculnya suatu

konflik dari seseorang, demikian pernyataan Aminah (seperti yang dikutip dalam Kusumadiari, Sudibya & Ardana, 2017). Yantha dan Sudibya (2016), menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Kusumadiari, Sudibya dan Ardana (2017), menyatakan hal serupa bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Dalam karakteristik personal motivasi intrinsik dapat menjadi faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional dimana motivasi intrinsik merupakan salah satu bentuk motivasi yang memiliki kekuatan besar yang dapat membuat seseorang merasa nyaman dalam melakukan tugas yang disesuaikan dengan nilai tugas itu, demikian pernyataan Deci dan Ryan (seperti yang dikutip dalam Sariningtyas & Sulistiyani, 2016), dengan adanya motivasi intrinsik akan memberikan dampak bagi perusahaan dalam komitmen karyawan pada organisasi. Menurut Prahiawan dan Simbolon (2014), melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Menurut penelitian Dirianzani, Hardiningtyas dan Sugiyono (2014), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Menurut Calitz (seperti yang dikutip dalam Mostert & Oldfield, 2009) karyawan yang dipekerjakan di industri pertambangan akan menghadapi berbagai tuntutan dan seringkali tidak menyenangkan kondisi kerja, mereka biasanya harus bekerja *shift*, yang menghilangkan waktu mereka yang seharusnya di habiskan bersama keluarga dan teman-temannya. Menurut Prihatini dan Wardani (2013) dengan kondisi kerja yang memerlukan tenaga-tenaga ahli untuk ditugaskan di

daerah-daerah pertambangan, diharapkan komitmen organisasional dalam perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dapat lebih ditingkatkan, karena kondisi tempat kerja yang cukup sulit. Masalah *work-family conflict* juga diyakini dapat memengaruhi karyawan dan daya saing perusahaan oleh karena itu tidak hanya masalah bagi karyawan tetapi juga untuk organisasi, berlaku juga untuk di industri pertambangan, demikian pernyataan Allen et al. (seperti yang dikutip dalam Mostert & Oldfield, 2009). Menurut Sartono dan Ardhani (2015) motivasi intrinsik termasuk salah satu faktor yang kurang dapat perhatian dalam sektor pertambangan, maka dari itu perlunya untuk mengeksplorasi konstruksi ini dalam konteks industri pertambangan karena motivasi intrinsik sangat penting terutama untuk manajemen sumber daya manusia. Perusahaan perlu menyiapkan strategi untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga berbagai hal yang bisa mengganggu semangat kerja karyawan harus mendapat perhatian, demikian pernyataan Rozy dan Anisah (2013).

Perusahaan pada umumnya memiliki segala macam cara untuk meningkatkan kinerja individual di dalam suatu bidang pekerjaan sangatlah ditentukan oleh tingkat komitmen organisasional, demikian pernyataan Asra (2014). Komitmen karyawan pada organisasi juga dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi, demikian pernyataan Febrianty (seperti yang dikutip dalam Edy, Wicaksono & Satwika, 2014). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, demikian pernyataan Meyer dan Allen (seperti yang dikutip dalam Buhali & Margaretha, 2013). Komitmen organisasional karyawan yang rendah pada organisasi, akan

berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi, demikian pernyataan Linawati (2014).

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan oleh Febrianty (seperti yang dikutip dalam Edy, Wicaksono & Satwika, 2014), Aminah (seperti yang dikutip dalam Kusumadiari, Sudibya & Ardana, 2017), Yantha dan Sudibya (2016), Kusumadiari, Sudibya dan Ardana (2017), Deci dan Ryan (seperti yang dikutip dalam Sariningtyas & Sulistiyani, 2016) dan Prahiawan dan Simbolon (2014) dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan motivasi intrinsik dapat memengaruhi komitmen organisasional individual. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Utama dan Sintaasih (2015) mengenai *work-family conflict* yang memengaruhi secara negatif terhadap komitmen organisasional pada Bank Mandiri Cabang Veteran Denpasar, Bali. Penelitian yang dilakukan Sariningtyas dan Sulistiyani (2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi secara positif terhadap komitmen organisasional pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. Dengan demikian peneliti ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasional dan motivasi intrinsik berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional.

1.2 Identifikasi Masalah

Puspitasari (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif hubungan antara *work-family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di

pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya, demikian pernyataan Utama dan Sintaasih (2015).

Motivasi intrinsik mengakibatkan karyawan dengan sepenuh hati mempersembahkan waktu dan energi mereka di luar apa yang dibayarkan pada mereka, dapat dikemukakan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan tersebut, demikian pernyataan Sariningtyas dan Sulistiyani (2016). Komitmen organisasional tidak bisa berjalan begitu saja, perlu sebuah dorongan atau motivasi yang membuat karyawan memiliki konsistensi komitmen organisasional yang tinggi, seperti penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional, menurut Jae (seperti yang dikutip dalam Dirianzani, Hardiningtyas & Sugiono, 2014).

Berdasarkan pernyataan diatas yang dikemukakan oleh Sariningtyas & Sulistiyani (2016), Utama dan Sintaasih (2015) dan menurut Jae (seperti yang dikutip dalam Dirianzani, Hardiningtyas & Sugiono, 2014) maka, masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi tingkat *work-family conflict*, motivasi intrinsik dan komitmen organisasional pada PT Stargate Pasific Resources?
2. Seberapa kuat korelasi antara *work-family conflict* dan motivasi intrinsik, *work-family conflict* dan komitmen organisasional serta motivasi intrinsik dan komitmen organisasional pada PT Stargate Pasific Resources?
3. Apakah *work-family conflict* memengaruhi komitmen organisasional secara negatif pada PT Stargate Pasific Resources?

4. Apakah motivasi intrinsik memengaruhi komitmen organisasional secara positif pada PT Stargate Pasific Resources?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa tinggi tingkat *work-family conflict*, motivasi intrinsik dan komitmen organisasional PT Stargate Pasific Resources.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa kuat korelasi antara *work-family conflict* dan motivasi intrinsik, *work-family conflict* dan komitmen organisasional serta motivasi intrinsik dan komitmen organisasional pada PT Stargate Pasific Resources.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* memengaruhi secara negatif komitmen organisasional pada PT Stargate Pasific Resources.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi intrinsik memengaruhi secara positif komitmen organisasional pada PT Stargate Pasific Resources.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat bagi Akademis:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi manajemen sumber daya insani yang lebih luas mengenai pengaruh *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.
2. Penelitian ini diharapkan hasil dapat menjadi referensi bagi akademisi yang ingin meneliti maupun mengetahui luas mengenai pengaruh *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

Manfaat bagi Praktisi:

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan bersangkutan mengenai pengaruh *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan pengetahuan untuk pihak perusahaan mengenai luas mengenai pengaruh *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya insani yang dimiliki perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Stargate Pasific Resources, Desa Molore Kecamatan Langgikima, Kabupaten Konawe Utara, Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 6 Februari 2018 sampai 27 Juni 2018.