

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan. Perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat karyawan yang keluar dari pekerjaan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat karyawan yang keluar dari pekerjaan (*turn over*), yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. (15,200)

Selain membutuhkan karyawan yang berkualitas, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Dengan memiliki komitmen terhadap organisasi, maka karyawan akan mempunyai rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan. Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. Berdasarkan definisi tersebut karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. (10,100)

Komitmen organisasi pada karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan

perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Cirebon Eye Center yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan mata, dioperasionalkan untuk melayani masyarakat dengan selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanannya. Kompleksitas kerja dan situasi dalam lingkungan membuat pemberdayaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Masalah yang dihadapi Cirebon Eye Center saat ini yaitu masalah pekerja keluar dari pekerjaan (*turn over*) yang mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Berikut merupakan tingkat pekerja yang keluar dari pekerjaan (*turn over*) di Cirebon Eye Center yang telah peneliti susun berdasarkan penelitian pendahuluan.

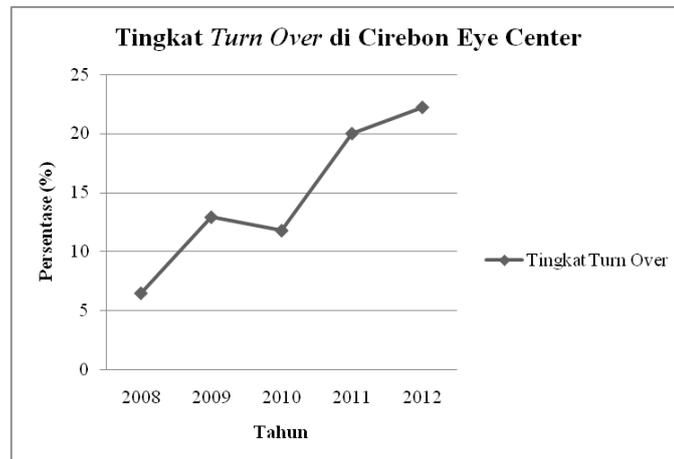
Tabel 1.1
Tingkat *Turn Over* di Cirebon Eye Center

Tahun	Jumlah Karyawan Diterima	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Awal Periode (JKAW)	Jumlah Karyawan Akhir Periode (JKAK)	Jumlah Rata-rata Karyawan	Tingkat <i>Turn Over</i> (%)
2008	16	1	16	15	15.5	6.45
2009	3	2	15	16	15.5	12.90
2010	4	2	16	18	17	11.76
2011	8	4	18	22	20	20.00
2012	6	5	22	23	22.5	22.22

Contoh perhitungan :

$$\begin{aligned} \text{Jumlah rata-rata karyawan tahun 2012} &= \frac{1}{2} (\text{JKAW} + \text{JKAK}) \\ &= \frac{1}{2} (22 + 23) \\ &= 22.5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat } \textit{turn over} \text{ tahun 2012} &= \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Jumlah rata - rata karyawan}} \times 100 \% \\ &= \frac{5}{22.5} \times 100\% \\ &= 22.22 \% \end{aligned}$$



Gambar 1.1

Grafik Tingkat *Turn Over* di Cirebon Eye Center

Grafik tersebut menggambarkan bahwa di Cirebon Eye Center terdapat gejala ketidakpuasan kerja sehingga karyawan kurang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, Selain itu, ketidakpuasan kerja pun ditandai dengan adanya pekerja yang sering mengeluh dan kurang disiplinnya karyawan saat bekerja.

Dengan adanya *turn over*, maka perusahaan akan merugi karena perusahaan akan merekrut pegawai baru lagi dan perekrutan pegawai baru memerlukan biaya yang tidak sedikit karena perusahaan perlu mengadakan seleksi dan pelatihan bagi karyawan yang baru. Selain itu dengan keluarnya pekerja menyebabkan Cirebon Eye Center mengalami kekurangan pegawai pada bagian yang ditinggal oleh pekerja yang keluar tersebut. Kekurangan pegawai tersebut mengakibatkan beban kerja yang menjadi berlebihan. Apabila hal-hal ini tidak ditanggapi serius oleh manajemen perusahaan maka akan menyebabkan kegagalan dalam pemenuhan tujuan organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari hasil wawancara kepada beberapa narasumber yaitu staf dan karyawan Cirebon Eye Center serta menurut pengamatan penulis maka diperoleh beberapa hal yang mungkin menyebabkan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya kesempatan bagi bawahan untuk berkomunikasi dan memberikan saran dan pendapat kepada pimpinan;
2. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap permasalahan-permasalahan yang ada di lingkungan staf di bawahnya, ditandai dengan pengambilan keputusan yang lama;
3. Ketidakjelasan peran kerja pada karyawan yang menyebabkan beban kerja menjadi berlebihan;
4. Kurang adanya keharmonisan hubungan antar sesama staf, dan kurangnya rasa kebersamaan diantara staf, masih cenderung membentuk kelompok sendiri-sendiri;
5. Kurangnya dukungan terhadap pengembangan sumber daya manusia, ditandai belum adanya program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan;
6. Masih rendahnya kompensasi / gaji yang diterima karyawan bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan yang diberikan maupun masa kerja yang dimiliki masing-masing karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu diberikan pembatasan masalah mengenai permasalahan yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari tidak jelasnya arah dan terlalu luas masalah yang akan diteliti. Adapun batasan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Masalah kepemimpinan (manajemen puncak) di Cirebon Eye Center merupakan salah satu masalah yang tidak diteliti.
- Hubungan karakteristik responden dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak akan dibahas dalam penelitian ini
- Dokter, apoteker, satpam dan *office boy* tidak dijadikan responden dalam pengisian kuesioner.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan di Cirebon Eye Center?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Cirebon Eye Center?
3. Bagaimana faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di Cirebon Eye Center?
4. Usulan apa saja yang perlu dilakukan oleh pihak Cirebon Eye Center untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah dapat disimpulkan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan di Cirebon Eye Center.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Cirebon Eye Center.
3. Mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di Cirebon Eye Center.
4. Membantu pihak Cirebon Eye Center untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan laporan tugas akhir ini terdiri dari 6 bab yang sangat berkaitan dengan sistematika penulisan laporan, sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini akan dibahas tentang latar belakang dilakukannya penelitian, identifikasi permasalahan yang terjadi sehingga perlu dilakukannya penelitian, pembatasan masalah yang dibuat agar topik yang dibahas tidak terlalu luas dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, perumusan masalah yang dibuat untuk memperjelas penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian yang dilakukan serta sistematika penulisan laporan yang dibuat.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori-teori dan studi literatur yang mendukung dalam penelitian dan pemecahan masalah yang sedang diteliti.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tahapan ataupun langkah-langkah penyusunan laporan tugas akhir yang ditujukan untuk pelaksanaan penelitian yang sistematis sehingga tujuan penelitian dapat tercapai dan dapat dijelaskan secara sistematis dengan menggunakan *flowchart* penelitian dan juga dilengkapi dengan keterangan dari *flowchart* penelitian tersebut.

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

Pada bab ini berisi tentang data-data yang dikumpulkan untuk keperluan penelitian. Data-data ini diperoleh dari wawancara langsung dari berbagai sumber dan data dari kuesioner.

BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini berisi tentang pengolahan data-data dan penganalisaan hasil-hasil yang diperoleh dari pengolahan data serta usulan-usulan yang diberikan kepada pihak Cirebon Eye Center untuk meningkatkan komitmen organisasi.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab akhir ini berisi kesimpulan dari penelitian berdasarkan hasil analisis pengolahan data yang telah dilakukan dengan menjawab dari perumusan masalah serta juga pemberian saran-saran untuk penelitian selanjutnya.