

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya, yang dimana suatu kinerja yang baik dapat dibentuk apabila terdapat faktor-faktor pendukungnya dengan adanya suatu kepuasan kerja para pegawainya, budaya organisasi yang baik, serta kompensasi yang sesuai yang dapat mendorong karyawan memberikan kontribusi yang baik pada komitmen perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu unsur penting dalam kemajuan sebuah organisasi di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). Sebab, sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, yaitu sebagai pilar utama penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi. Oleh karena itu, harus dipastikan SDM dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal.

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM, adalah suatu lembaga keuangan yang didirikan sebagai bagian dari solusi strategis pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan ekonomi masyarakat melalui pengembangan akses permodalan dan program peningkatan kapasitas bagi para pelaku Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKMK).

SDM akan terlihat keberhasilannya jika mendapatkan komitmen karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen

karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan perusahaan.

Bagi PT. PNM, karyawan yang kompeten merupakan aset dan investasi berharga yang perlu dipertahankan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi di PT. PNM adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dalam menjalankan suatu perusahaan atau instansi merupakan pekerjaan kelompok (*team*) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan adanya komitmen organisasi yang dapat menimbulkan perilaku yang positif bagi karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi.

Mengenai kepuasan kerja, karyawan merasa puas dengan apa yang diharapkan dan diberikan oleh perusahaan dengan komitmen yang tinggi, hal tersebut akan memicu karyawan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan sehingga karyawan bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan, nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya *turnover* (keluar masuk) karyawan, serta perpindahan karyawan. Penelitian Yusuf (2017), Patra dan Aima (2018), Yanti dan Dahlan (2017), Putra et al (2018) serta Putriana (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan di dalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan dengan memberikan perhatian, baik berupa moral maupun material. Budaya organisasi dapat digunakan dalam upaya meningkatkan komitmen dan mutu kinerja karyawannya dalam bekerja. Komitmen terhadap budaya organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Dalam menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya organisasi secara total. Kalau sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja sejak karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumber daya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping keterampilan teknis. Selain menjadi konsep yang penting, budaya organisasi sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Penelitian Yamali (2018), Yusuf (2017), Patra dan Aima (2018), Yanti dan Dahlan (2017), Nawawi et al (2018) serta Putriana (2015) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor lainnya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas partisipasi atau kontribusinya di dalam kegiatan perusahaan. Alfeder dalam Robbins (2011) yang mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi, artinya karyawan yang kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, maka yang terjadi adalah mereka tidak akan mau berkomitmen pada organisasi bahkan lebih baik meninggalkan organisasi. Penelitian Yamali (2018), Nawawi et al (2018) serta Putra et al (2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) KANTOR PUSAT”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Pusat?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Pusat?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Pusat?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Pusat?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Pusat.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Pusat.

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja dan kompensasi serta menerapkan budaya organisasi demi terbentuknya suatu komitmen kerja karyawan yang efektif dan efisien dalam memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero).

2. Bagi Universitas

Sebagai tambahan khazanah perpustakaan dan bisa menambah referensi yang bermanfaat terutama bagi mahasiswa yang berminat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang sudah diperoleh pada kenyataannya di lapangan.