

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Di era saat ini yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang, merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia dimana perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan, bahkan untuk memenangkan persaingan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri, untuk mencapai keunggulan bersaing (*competitive advantage*), organisasi memerlukan berbagai faktor pendukung. Salah satu pendukungnya adalah kepemimpinan organisasi dalam membangun komitmen para karyawannya.

Komitmen telah dikenal sebagai faktor dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang populer dikalangan peneliti. Salah satu aspek dalam lingkungan tempat kerja adalah aspek perlakuan pekerjaan yang mempunyai kaitan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan suatu tugas ialah sejauh mana tahap komitmen mereka terhadap organisasi itu. Kajian telah menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih daripada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah.

Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu dipikirkan oleh karyawan, oleh karena itu karyawan akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Karyawan akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya apabila merasa nyaman ketika berada didalam organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima ancaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. Karyawan berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang yang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik diluar organisasinya. Ketika komitmen seorang karyawan telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena komitmen organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap Komitmen Organisasional secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasional secara praktis adalah tingginya jumlah karyawan yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Hal ini menandakan kurang adanya komitmen organisasi, komitmen merupakan suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan.

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang reparasi kapal dengan skala yang besar, dengan besarnya perusahaan tentu juga mempunyai karyawan dalam jumlah yang

banyak. Di bagian produksi terdapat karyawan yang berjumlah 291 orang yang terdiri dari beberapa bagian bidang pekerjaan. Hal yang menjadi permasalahan adalah besarnya tingkat kedisiplinan masuk kerja yang merupakan tindakan yang paling sering dilakukan para karyawan pada jam kerja. Hal ini menandakan bahwa lemahnya komitmen karyawan terhadap peraturan kerja yang ada dalam organisasi. Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya.

Karyawan yang berada di dalam bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya dari masing-masing bagian yang terdapat di dalam bagian produksi, karyawannya mempunyai tingkat pendidikan rata-rata setingkat SMA / STM jika di persentase sekitar 90 % dimana selebihnya tingkat pendidikannya yang paling rendah setingkat SD dan yang paling tinggi setingkat S1. Dengan tingginya tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi pula harapannya terhadap organisasi dan jika tidak terpenuhi akan menyebabkan komitmen karyawan yang begitu rendah, bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi akan terhambat dan bahkan tidak akan tercapai. Dari jumlah karyawan yang ada di bagian produksi semua karyawan nya berjenis kelamin laki-laki, karyawan yang berjenis kelamin laki-laki memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita karena laki-laki mempunyai sebuah tanggung jawab untuk mencari nafkah.

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya mempunyai sejumlah bagian-bagian bidang pekerjaan di dalam perusahaannya sehingga dapat memungkinkan karyawan untuk lebih mudah dalam bidang bagian mana yang cocok dengan kemampuannya. Dengan banyaknya bagian-bagian dalam bidang pekerjaan

maka perusahaan dapat dengan mudah memberikan tantangan pekerjaan bagi karyawannya jika tidak menemukan tantangan dan tidak cocok dengan bagian bidang pekerjaan yang sebelumnya. Dengan diberikannya tantangan dalam bekerja maka akan memunculkan rasa nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga akan memunculkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tantangan pekerjaan yang berbeda juga akan menjadi pengalaman kerja sendiri bagi karyawan karena semakin banyak bidang pekerjaan yang dikuasai maka semakin banyak pula kemampuan maupun pengalaman seorang karyawan. Karyawan yang bekerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya umumnya sangat antusias dan semangat dalam bekerja, karena karyawan merasa bekerja di perusahaan yang besar dan sudah memiliki nama dikalangan perusahaan lainnya. Usaha karyawan yang bekerja dengan penuh semangat itu tak berbanding lurus dengan komitmen organisasi di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, karena selama ini perusahaan kurang memiliki kepedulian kepada karyawannya dengan menunda-nunda hak yang harus diterima karyawan, sehingga karyawan belum memiliki rasa bangga terhadap perusahaan. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja sangat mempengaruhi komitmen karyawan untuk bekerja dan bertahan di perusahaan, untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan tempat seorang karyawan bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor yang terdiri dari faktor personal, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur, faktor pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
2. Apakah faktor pengalaman kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasional pada karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?

1.3 TUJUAN

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang terdiri dari faktor personal, faktor karakteristik pekerjaan, faktor karakteristik struktur, faktor pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang dominan diantara faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian dalam penelitian ini.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan instansi dan sebagai bahan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional Di PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional Di PT Dok dan Perkapalan Surabaya.