

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan saat ini semakin ketat pada industri bisnis di Indonesia memberikan pengaruh secara langsung kepada setiap perusahaan yang ada. Perusahaan dituntut agar meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan kegiatan operasionalnya masing-masing sehingga perusahaan tersebut memperoleh pelanggan dan dapat menjadi market leader dari produk yang ditawarkan.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh karyawannya. Namun, tidak semua karyawan disuatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. (Jundulloh,2016)

Fenomena yang terjadi saat ini dalam perusahaan perbankan adalah berbagai perusahaan berlomba-lomba mencari pegawai berbakat yang biasanya dapat berkontribusi tinggi dan memiliki kinerja cemerlang. Sayangnya, banyak pegawai berbakat yang tak bertahan lama disebuah perusahaan karena budaya kerjanya tidak mendukung. Jobplanet, *platform* komunitas *online* untuk berbagai informasi dunia kerja dan perusahaan, melakukan analisa terhadap tingkat kepuasan karyawan yang dapat mempengaruhi komitmen bekerja di empat bank terbesar di Indonesia, berdasarkan data yang terdapat dalam *website* Jobplanet. Keempat bank tersebut adalah PT. Bank Mandiri Tbk, PT. Bank Negara Indonesia Tbk, PT. Bank Central Asia Tbk, dan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Dalam *website* Jobplanet, ada beberapa faktor yang dinilai oleh para pengguna yang juga merupakan pencari kerja, karyawan dan mantan karyawan perusahaan perbankan. Di antaranya adalah faktor gaji dan tunjangan, *work-life balance*, manajemen perusahaan, serta tingkat kepuasan

karyawan terhadap manajemen di keempat bank tersebut. Penilaian karyawan terhadap beragam faktor internal, seperti gaji dan tunjangan, *work-life balance*, dan manajemen perusahaan mempengaruhi tingkat kepuasan mereka secara umum terhadap perusahaan sehingga dapat juga meningkatkan komitmen dalam berorganisasi. Semakin tinggi rating yang diberikan oleh karyawan untuk setiap faktor internal tersebut, akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka yang mempengaruhi karyawan terhadap komitmen dalam berorganisasi. (Jobplanet.com)

Berdasarkan data penelitian Efriyaningsih (2017) yang memperoleh data *turn over* karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandar Lampung yang hasilnya menunjukkan persentase jumlah karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan masuk setiap tahunnya masih cukup tinggi yaitu di atas 25% di banding tahun-tahun sebelumnya. Alasan dari karyawan yang keluar biasanya diterima bekerja ditempat lain atau kontraknya tidak diperpanjang karena kinerjanya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Dalam fenomena tersebut penulis memperkirakan bahwa dalam situasi persaingan ekonomi yang demikian tajam, perusahaan dituntut untuk menggunakan sistem akuntansi manajemen yang baik dimana sistem ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui komitmen organisasi pada karyawan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Karena pentingnya hal tersebut, beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut

sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. (Wibowo, 2016:430)

Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai keinginan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. Mereka juga sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi. (Asikin, 2015)

Ada beberapa hal yang menurut penulis berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan diantaranya adalah sistem penghargaan, *quality of work life* (kualitas hidup dalam bekerja), motivasi kerja, iklim organisasi dan *job satisfaction* (kepuasan kerja).

Sistem penghargaan merupakan salah satu sistem akuntansi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini. Sistem penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia bagi komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Penghargaan dapat diartikan sebagai pemberian seseorang kepada orang lain karena prestasi yang telah diraih oleh orang lain. Dalam organisasi atau perusahaan bertujuan untuk menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi,

mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan nya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (*reward*) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. (Prabu, 2016)

Quality of work life (kualitas hidup bekerja) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan, dan nasib mereka dalam pekerjaan. (Fataron, 2017)

Berdasarkan penelitian sebelumnya penulis memperkirakan adanya pengaruh kualitas hidup kerja dalam meningkatkan komitmen karyawan dalam berorganisasi. Dalam penelitian sebelumnya mengemukakan bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan

baik maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, seperti menurunkan tingkat *absenteeism* (kemangkiran) dan *turnover* (perputaran karyawan). (Aryansyah dan Kusumaputri, 2013)

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan yang dilakukan berkat adanya motivasi. Motivasi menjadi dorongan yang sangat baik dalam mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan. Dalam hal ini motivasi juga harus bersifat terus – menerus dan memiliki tujuan.

Meningkatnya komitmen organisasi juga didukung dengan terciptanya iklim organisasi yang baik pada perusahaan karena pada dasarnya komunikasi yang ramah selalu tercipta dalam aktivitas perusahaan di Indonesia. Brown dan Leigh, mengatakan bahwa iklim organisasi juga menjadi sangat penting karena organisasi dari awal akan berusaha menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dan dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. (Ursula, 2015)

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan juga oleh pimpinan organisasi adalah kepuasan kerja karyawan atau karyawan yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki komitmen pada perusahaan dan partisipasi kerja yang tinggi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga terdapat kemungkinan besar pada tingginya keluar masuk karyawan dari perusahaan. Adanya kepuasan pada diri karyawan juga mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal ini dapat

dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan ke karyawan. (Nurrohmah, 2017)

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya Ursula (2015) mengenai pengaruh sistem penghargaan, iklim organisasi, dan *job satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap komitmen organisasi. Yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya adalah adanya penambahan variabel *quality of work life* dan motivasi kerja dengan sampel penelitian pada karyawan perusahaan perbankan di Kota Bandar Lampung. Variabel tambahan penulis ambil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Ariani (2017) dan Kurniawan (2018)..

Berdasarkan uraian diatas, penulis memperkirakan terdapat hubungan antara sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* sebagai variable yang mempengaruhi komitmen organisasi pada perusahaan yang bergerak dibidang perbankan di Bandar Lampung. Penulis tertarik dengan menggunakan bidang perbankan sebagai sampel karena ini merupakan hal penting yang sudah diterapkan beberapa perusahaan di bidang lainnya.

Sebatas pengetahuan penulis, belum ada yang mengkaji penelitian mengenai variable sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* yang dapat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perusahaan perbankan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Penghargaan, *Quality Of Work Life*, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi.”**

1.2 Ruang Lingkup

Untuk memfokuskan penelitian agar memiliki ruang lingkup dan arah yang jelas maka peneliti memberikan batasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor yang diteliti adalah sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi;
2. Perusahaan yang diteliti adalah 18 perusahaan jasa yang bergerak dibidang perbankan yang berlokasi di kota Bandar Lampung;
3. Individu yang diteliti adalah manajer dan non-manajer bagian *bussines division* pada perusahaan perbankan yang berlokasi di kota Bandar Lampung;
4. Peneliti memilih perusahaan jasa di bidang perbankan sebagai objek penelitian karena peneliti merasa dalam perkembangan global tidak hanya produk berupa barang yang harus diperhatikan kualitasnya namun produk jasa di bidang perbankan juga menarik untuk diteliti.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Penghargaan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah *Quality Of Work Life* Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi?
5. Apakah *Job Satisfaction* Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang:

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi;
2. Untuk membuktikan secara empiris apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi;
3. Untuk membuktikan secara empiris apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

4. Untuk membuktikan secara empiris apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
5. Untuk membuktikan secara empiris apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

a. Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* dalam penyempurnaan dan evaluasi mengenai komitmen organisasi pada suatu perusahaan serta dapat menerapkan di dunia pekerjaan;

b. Masyarakat

Sebagai saran informasi tentang pentingnya sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* terhadap peningkatan komitmen berorganisasi pada suatu perusahaan;

c. Ilmu Akuntansi Manajemen

Diharapkan penelitian ini memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori yang berkaitan dengan akuntansi manajemen, terutama yang ingin meneliti lebih lanjut tentang pentingnya pemanfaatan sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi;

d. Bagi Universitas

Sebagai referensi penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, serta sebagai darma bakti Institut Informasi dan Bisnis Darmajaya pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya;

e. Peneliti

Dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai pentingnya pemanfaatan sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi pada suatu perusahaan serta dapat menerapkan di dunia pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi praktik bisnis untuk menerapkan *quality of work life* dan sistem penghargaan sebagai alat bantu manajemen, serta meningkatkan motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja bagi karyawan untuk memotivasi dan mengevaluasi komitmen organisasi;
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan tentang pentingnya penerapan sistem akuntansi manajemen dimana dalam penelitian ini adalah sistem penghargaan sebagai salah satu alat strategi yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan; dan
- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan yang dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian laporan kerja praktek. Dalam laporan kerja praktek ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang *grand theory*, penjelasan sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction*. Selanjutnya menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan bangunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi data baik tentang objek penelitian maupun tentang variabel penelitian ,menjelaskan hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**