

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal dengan pengorbanan tertentu. Tujuan ini dimaksudkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan seluruh karyawan. Maka perusahaan menetapkan karyawannya pada posisi masing-masing berdasarkan keahliannya dan statusnya berdasarkan tingkatan / jabatan pada masing-masing karyawan yang terdiri dari karyawan tetap atau karyawan kontrak sesuai dengan masa kerja, pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk disiplin mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mengerjakan tugas pada tepat waktu serta berorientasi pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (Iswanda,2017).

Saat ini, banyak karyawan dalam usia produktif yang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, memilih berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain serta tidak memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan pada perusahaan sendiri untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sangat membutuhkan bantuan dari karyawan berpotensi yang memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan tersebut (Fadhilillah,2018).

Karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen organisasional sedemikian penting untuk dipahami dan diciptakan. Terjadinya komitmen personil atau individu dalam setiap jajaran dan tingkat organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan personil untuk menyatu dengan tujuan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi, (Anggi, 2019). Manajemen organisasi apapun sangat berkepentingan untuk menempuh berbagai upaya strategis untuk menciptakan dan melestarikan serta meningkatkan derajat komitmen sumber daya manusia sebagai jembatan untuk mencapai efektifitas perilaku dan

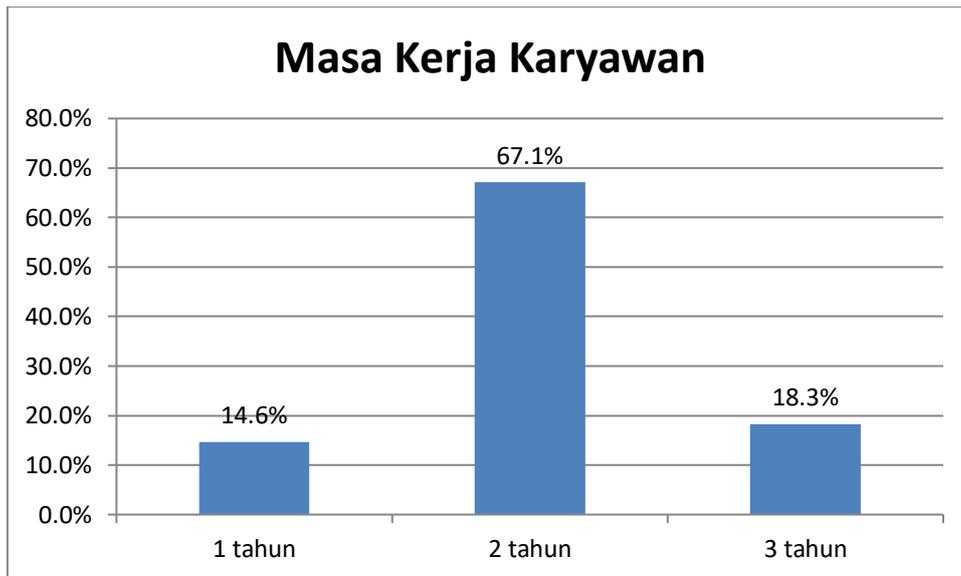
kinerja individu, kelompok dan organisasi. Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut, (Shinta, 2021).

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional merupakan keterlibatan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Nur, 2018).

Penelitian ini dilakukan di PT. Galang Tinggi Raya merupakan salah satu perusahaan yang menaungi media online Lampung Centre. PT. Galang Tinggi Raya yang beralamatkan di PERUM Ragom Gawi I No.8 Kemiling Permai, Bandar Lampung. Lampung centre.com adalah sebuah surat kabar harian online yang terbit di Lampung, Indonesia. Koran atau surat kabar harian online ini berdiri pada 14 Januari 2015. Hanya dalam waktu 4 tahun, harian online ini menjadi bagian koran-koran di Lampung. Sebarannya menyentuh pelosok-pelosok kabupaten.

Fenomena komitmen organisasional yang terjadi di perusahaan PT. Galang Tinggi Raya memiliki masalah terkait komitmen karyawannya yang berkaitan dengan salah satu indikator komitmen organisasional yaitu kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan memiliki komitmen yang rendah didalam perusahaannya. Masih banyak karyawan yang malas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada dibawah pengawasan pimpinan bahkan masih banyak juga karyawan yang tidak masuk kerja. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen terhadap PT. Galang Tinggi Raya semakin lama semakin berkurang. Hal ini dapat dilihat dari data lama kerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Masa Kerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya



Sumber : PT. Galang Tinggi Raya,2023

Berdasarkan data lama kerja karyawan diatas dapat dijelaskan bahwa lama kerja karyawan selama 2 tahun merupakan masa kerja paling tinggi dibandingkan dengan yang lain. Rendahnya masa kerja karyawan selama 1 tahun membuat masih adanya karyawan yang memiliki komitmen rendah. Masa kerja yang tinggi maka komitmen tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka komitmen juga akan rendah. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

Menurut Ayu(2018) adapun variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan, insentif dan lingkungan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor pengembangan karir dan insentif sebagai variabel yang akan diteliti. Adanya kesempatan pengembangan karir mendukung inisiatif komitmen karir antara karyawan, (Agung, 2021). Untuk itu sistem pengembangan karir yang ditawarkan perusahaan merupakan salah satu cara untuk merangsang sikap komitmen karyawan. Karena hal tersebut merupakan jawaban agar karyawan mampu menerima tugas yang lebih sulit dan tanggung jawab yang lebih besar serta posisi yang lebih baik di perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut Brian (2018) pelatihan

bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama pelatihan utama yang mengikuti pengembangan keterampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam maupun luar kota (*in or off house training*).

Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang pekerjaannya. Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga komitmen organisasinya semakin meningkat.

Fenomena pelatihan yang terjadi di perusahaan PT. Galang Tinggi Raya memiliki masalah terkait salah satunya yaitu materi pelatihan. Dimana bagi karyawan materi yang diterima masih rendah dan pelatihan belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik sehingga belum dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, salah satu faktor penyebabnya adalah pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak untuk semua karyawan diikuti sertakan pelatihannya dan pelatihan yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebab kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja diantaranya yaitu masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugasnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya komitmen organisasional karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Insentif merupakan penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konsistensi pada organisasi (Iswanda, 2017). Tujuan insentif dimaksudkan sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika pemberian insentif tepat maka komitmen

karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pemberian insentif tidak tepat maka komitmen karyawan tidak akan sebaik yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan Shinta, (2021) menemukan bahwa pada variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen karyawan. Artinya, peningkatan pemberian insentif akan diiringi juga dengan meningkatnya komitmen karyawan.

Insentif dibagi menjadi insentif keuangan dan non-keuangan. Insentif keuangan dan non-keuangan secara bersama-sama saling membantu dalam menumbuhkan motivasi untuk semangat bekerja. Insentif keuangan merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Diberikan dalam bentuk uang karena uang tidak hanya memenuhi kebutuhan psikologis tetapi juga kebutuhan sosial individu. Insentif keuangan dapat datang dalam berbagai bentuk seperti: gaji pokok, kompensasi, asuransi, komisi, rencana pensiun, saham karyawan, lembur yang dibayar serta kompetisi dan kontes. Insentif non-keuangan sering kali digunakan seorang manajer untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Insentif non-keuangan biasanya diberikan dalam bentuk yang lebih memungkinkan otoritas seperti: penghargaan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, promosi, keamanan dalam bekerja serta pelatihan dan pembangunan (Sirait, 2020).

Fenomena insentif yang terjadi di perusahaan yaitu terkait indikator insentif yaitu komisi yang terkadang komisi yang diberikan perusahaan terkadang terlambat atau bahkan ada beberapa karyawan yang bekerja lembur tetapi tidak mendapatkan komisi sehingga, hal ini diduga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Dalam hal ini tentu sangat besar hubungan dan pengaruhnya dalam pemberian insentif terhadap komitmen organisasional pada sebuah perusahaan (Agung, 2021).

Melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mengangkat penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. GALANG TINGGI RAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
3. Apakah pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pelatihan dan insentif karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Galang Tinggi Raya yang beralamatkan di PERUM Ragom Gawi I No.8 Kemiling Permai, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan April 2022 sampai Agustus 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pelatihan, insentif dan komitmen organisasional.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai pelatihan, insentif dan komitmen organisasional.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan dalam usaha menciptakan pelatihan, insentif karyawan guna meningkatkan komitmen organisasional.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan pelatihan, insentif dan komitmen organisasional.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

