

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan manusia sebagai karyawan dalam perusahaan semakin penting, sehingga mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mempertahankan karyawan tersebut. Pada era bisnis saat ini perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan-karyawan yang berpotensi agar dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Salah satu yang dilakukan dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian perusahaan, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan berusaha demi perusahaan dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan (Robbins dan Judges, 2011).

Komitmen organisasional sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawan agar karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Priansa (2016).

Faktor-faktor dari penelitian terdahulu yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional antara lain variabel sosialisasi organisasi, *locus of control*, budaya organisasi, kinerja, *profesional* kerja (Rumangkit, 2016; Sanusi, 2012; Taurisa, Ratnawati 2012; Tobing 2009; Tranggono, Kartika 2008). Variabel ini telah diuji sehingga dapat membuat tingkat komitmen organisasional karyawan menjadi lebih tinggi terhadap perusahaan.

Dampak positif dari karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan akan memiliki komunikasi yang baik sehingga akan ada rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan perusahaan. Karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi, maupun perasaan yang baik tentang organisasi, bersedia membela organisasi dan mau melakukan yang baik untuk organisasi serta memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya.

Komitmen organisasional yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2014).

Salah satu institusi pendidikan di Lampung yang memiliki tingkat komitmen organisasional tinggi yaitu IIB Darmajaya Lampung. Perguruan tinggi swasta yang bergerak di bidang pendidikan ini telah berdiri sejak tahun 1997 dan masih tetap bertahan hingga saat ini. Perguruan tinggi swasta ini memiliki dua fakultas yaitu ekonomi dan ilmu komputer akan tetapi dibagi lagi menjadi lima jurusan seperti manajemen, akuntansi, teknik informatika, sistem komputer dan sistem informasi dengan jumlah dosen tetap sebanyak 91 seperti yang di jelaskan pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Dosen tetap IIB Darmajaya Lampung

No	Jurusan	Jumlah Dosen
1	Manajemen	21
2	Akuntansi	16
3	Teknik Informatika	19
4	Sistem Komputer	11
5	Sistem Informasi	24
TOTAL		91

Sumber : Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Lampung 2017

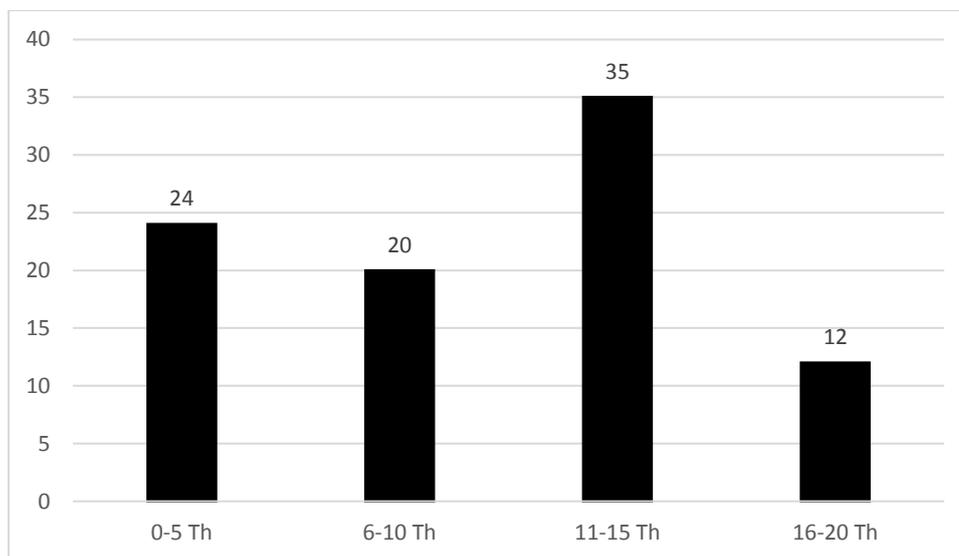
Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan banyak sekali tantangan yang dihadapi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan saat ini. Banyaknya perguruan tinggi yang ada di kota bandar lampung membuat persaingan dalam bidang pendidikan menjadi lebih tinggi. Salah satu cara perusahaan dalam mengatasi persaingan yang ada yaitu dengan cara meningkatkan komitmen organisasional dari setiap dosen tetap. Komitmen organisasional dapat disebut juga sebagai perjanjian antara dosen tetap dan perguruan tinggi IIB Darmajaya dimana dosen tetap harus menjalankan visi perguruan tinggi yaitu Tri Dharma Perguruan tinggi dimana perguruan tinggi harus mampu melahirkan dosen-dosen yang memiliki semangat juang yang tinggi dan memiliki pemikiran yang kritis, kreatif, mandiri dan inovatif. Tri Dharma perguruan tinggi terdiri dari tiga point yaitu: Pengajaran memiliki peranan penting dalam suatu proses pembelajaran. Penelitian sangat penting bagi perguruan tinggi, kesejahteraan masyarakat serta kemajuan bangsa dan negara. Pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan aktivitas akademik yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu dampak positif dari dosen tetap yang berkomitmen dapat ditunjukkan dengan grafik masa kerja di dalam organisasi. Dosen yang berkomitmen memiliki kesesuaian tujuan dan keterlibatan dalam organisasi sehingga dosen merasa

nyaman dan ingin tetap tinggal di perusahaan tanpa adanya paksaan dari pihak internal maupun eksternal. Penelitian ini di dukung oleh Sumanto (2016) yang mendefinisikan komitmen organisasional adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Pada perguruan tinggi IIB Darmajaya Lampung, komitmen bekerja dosen tetap dapat dilihat dari gambar grafik 1.1 dibawah ini yang menunjukkan masa kerja dosen tetap.

Gambar 1.1

Grafik Masa Kerja Dosen Tetap IIB DARMAJAYA Lampung



Sumber : Perguruan Tinggi IIB DARMAJAYA Lampung 2017

Dari gambar 1.1 masa kerja di atas dapat dilihat bahwa dosen tetap yang bekerja di bawah 5 tahun sebanyak 24 dosen tetap dan lebih dari 5 tahun sebanyak 67 dosen tetap dengan lama masa kerja yang berbeda-beda. Tingkat komitmen organisasional dosen tetap perguruan tinggi IIB Darmajaya Lampung sudah tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti (2010) dan Tania, Sutanto (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh *person organization fit* dan motivasi kerja serta kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2010) dan Tania, Sutanto (2013) pada industri otomotif terdapat kesenjangan. Karena penelitian terbaru Tania, Sutanto (2013) tidak

memasukan variabel *person organization fit* yang sudah terlebih dahulu diteliti oleh Astuti (2010) terhadap komitmen organisasional. Sehingga pada penelitian yang akan dilakukan peneliti bertujuan untuk menggabungkan variabel *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja apakah berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang akan di uji pada objek yang berbeda yaitu institusi pendidikan di Kota Bandar Lampung.

Hal yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah *Person organization fit* atau *PO-Fit* secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. *PO-Fit* sangat dibutuhkan dalam menjaga kelangsungan karyawan pada perusahaan, apabila karyawan tidak merasakan kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dengan perusahaan ditempat karyawan bekerja maka kemungkinan karyawan tersebut akan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dan bisa menimbulkan keputusan untuk pergi dari perusahaan di tempatnya bekerja saat ini (Kristof, 1996).

Tujuan dari adanya *PO-Fit* bagi perusahaan adalah agar karyawan merasakan tujuan nilai yang sama dengan perusahaan sehingga menimbulkan rasa komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan di tempat mereka bekerja. Dampak *PO-Fit* terhadap komitmen organisasional dapat terjadi jika karyawan merasa kesesuaian antara organisasi dan individu telah terpenuhi seperti organisasi telah memenuhi tanggung jawab terhadap karyawan begitu juga karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga karyawan akan bekerja secara optimal bagi perusahaan (Mahardika 2006).

Person organization fit dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Karena semakin merasakan kesesuaian pribadi dengan organisasi maka dengan sendirinya tingkat komitmen organisasional karyawan akan meningkat dan akan bekerja secara optimal di dalam organisasi serta tidak akan memiliki rasa untuk pergi dari perusahaan. Hal di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki

kesesuaian dengan organisasi akan terus berada di dalam organisasi sampai jangka waktu yang lama.

Salah satu bentuk cara yang dilakukan perguruan tinggi IIB Darmajaya untuk meningkatkan kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan dosen adalah melalui program *pro smart* seperti *profesional* yaitu jangan pernah puas dengan kata cukup baik, *synergy* yaitu hasil yang diperoleh secara bersama akan lebih banyak dibanding hasil saat melakukan sendiri-sendiri, *measurable* yaitu bekerja tanpa sasaran sama saja dengan berjalan tanpa arah, *acceleration* yaitu bekerja untuk belajar dan belajar untuk kemajuan, *responsibility* yaitu bertanggung jawab atas pilihan dan bebas untuk memilih, *trustworthy* yaitu kemukakan kebenaran sesuai fakta. Program *pro smart* diberikan kepada dosen melalui berbagai cara seperti membuat mading mengenai *pro smart* di setiap gedung yang ada di perguruan tinggi IIB Darmajaya agar dosen tetap dapat selalu memahami kesesuaian nilai-nilai antara organisasi dan dosen tetap. Selain melalui madding *pro smart* juga diberikan melalui kegiatan *coffe morning* yang menjelaskan tentang kebijakan akademik, pembacaan surat keputusan rolling karyawan, pengenalan karyawan baru. Pada setiap kegiatan *coffe morning* dihadiri oleh kusdm, rektor, jajaran karyawan dengan cara ini kampus dapat meningkatkan rasa komitmen organisasional dari dosen. Data ini diperoleh langsung dari kampus IIB Darmajaya Lampung.

Selain *PO-Fit* faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah motivasi. Motivasi kerja juga merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja seorang dosen untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

Hal tersebut menuntut perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat dosen dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan dan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dapat mempengaruhi rekan kerjanya untuk berlaku sama dengan apa yang ia lakukan kepada perusahaannya, sehingga perusahaan akan mencapai keberhasilan (Wardhani, Susilo dan Iqbal, 2015). Salah satu hal yang dilakukan perguruan tinggi IIB Darmajaya dalam memotivasi dosen tetap yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada dosen seperti: Workshop Nasional 2017 “Teknik Merancang & Melakukan Penelitian Eksperimen”, Sosialisasi Studi Lanjut UKM, *Certificate In Teaching Auditing* (CTA), Training Brevet Pajak, *Training Oracle Academy*. Selain melalui pelatihan untuk meningkatkan motivasi dosen yaitu dengan system pemberian apresiasi seperti pengakuan dari atasan maupun rekan kerja saat dosen tetap mampu menyelesaikan hasil kerja yang diberikan oleh perguruan tinggi IIB Darmajaya dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan tanpa ada kesalahan. Data ini diperoleh langsung dari perguruan tinggi IIB Darmajaya Lampung.

Selain *PO-Fit* dan motivasi ada faktor lain juga yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja dapat dilihat melalui pekerjaan yang mampu diselesaikan tanpa ada tuntutan yang mendesak sehingga dosen tetap merasa pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan diberikan kebebasan seluas-luasnya dalam bekerja. Hal ini akan membuat kepuasan kerja karyawan serta dengan sendirinya membuat karyawan yang ada betah berada di dalam perusahaan serta timbul rasa komitmen organisasional yang tinggi. Ketika di dalam sebuah perusahaan karyawan yang satu dengan yang lain saling mendorong dan membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit maka karyawan tersebut juga akan merasa nyaman berada di

dalam perusahaan. Ketika karyawan sudah merasa nyaman maka akan bekerja secara optimal dan tidak akan memiliki rasa untuk pergi dari dalam perusahaan meskipun beban kerja yang diberikan terlalu berat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sailendra dan Wibasuri (2014) yang menyatakan bahwa karyawan pada umumnya berharap bahwa kepuasan kerja yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (2016, p.202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan harus dapat memenuhi kebutuhan dosen sehingga dosen merasa puas dan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan menciptakan komitmen organisasional, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai karena hal ini didukung penuh oleh karyawan terutama dosen tetap. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas, Hartatik (2014, p.222).

Kepuasan kerja yang tidak optimal akan dapat menimbulkan rasa ingin pergi dari tempat karyawan bekerja saat ini berbeda dengan sebaliknya bila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berkomitmen pada organisasi. Dampak dari adanya kepuasa kerja karyawan pada organisasi adalah dengan kemajuan-kemajuan yang terlihat pada organisasi seperti meningkatnya perusahaan, optimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan, konsekuensi karyawan terhadap perusahaan. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangkan pekerjaan, sehingga dilakukan karena mereka merasa senang dan tidak terbebani oleh pekerjaan. Lutfie (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian lain Puspitawati, Dwi dan Riana (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi maka peneliti mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah dijelaskan oleh penulis dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana *person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
4. Bagaimana *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah para dosen tetap IIB Darmajaya Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah IIB Darmajaya Lampung.

3. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *person organization fit*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional.

2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
4. Untuk menguji pengaruh *person organizationa fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi peneliti, penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata satu Manajemen di IIB Darmajaya dan menambah ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian-penelitian ini.
2. Bagi IIB Darmajaya, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Bagi penelitian dimasa yang akan datang, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian direncanakan terdiri dari 5 bab, masing-masing bab berisi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian yang akan digunakan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dan teori empiris yang digunakan sebagai bahan pembuktian dan acuan guna menentukan kerangka pikir dan menentukan hipotesis yang terkait.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian yang menjadi latar belakang dalam penelitian dan menentukan variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini dijabarkan pula sampel dan data yang digunakan sebagai alat pengolah data agar dapat ditentukan hasil-hasil dengan menggunakan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Bab ini menjelaskan tentang hasil analisis dari perhitungan yang telah dilakukan dengan kajian-kajian yang berdasarkan hasil analisis, kajian teori dan kajian peneliti yang digunakan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari perolehan hasil analisis data maupun teori yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya. Dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran agar menjadi acuan untuk peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN