

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja (Kuntjoro, 2009). Menurut Mathieu dan Zajac (1990) dalam Supriyono (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Porter et al. 1974 dalam Latuheru, 2005).

Meyer et al. (1990) dalam Supriyono (2005) membedakan komitmen organisasi menjadi dua yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif disifati oleh kepercayaan yang kuat terhadap dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan untuk melaksanakan usaha-usaha dengan baik yang yang dipertimbangkan dapat bermanfaat bagi kepentingan

organisasi. Komitmen berkelanjutan bermula dari persepsi yang berhubungan dengan biaya untuk meninggalkan organisasi yang biasanya sudah lama menjadi tempat kerjanya (misalnya hilangnya manfaat dan senioritas).

Komitmen afektif mungkin mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja manajer daripada komitmen berkelanjutan. Nouri dan Parker (1998) dalam Hariyanti dan Nasir (2002) menggunakan konsep komitmen organisasi afektif dihubungkan dengan kinerja manajerial menunjukkan hubungan yang positif. Komitmen organisasi yang kuat sebagai penerimaan terhadap tujuan organisasi dan kemauan mengerahkan usaha atas nama organisasi akan meningkatkan kinerja manajerial. Kinerja manajer adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan tanggungjawabnya terhadap kualitas produk, kuantitas produk, ketepatanwaktuan produk, pengembangan produk baru, pengembangan personel, pencapaian anggaran, pengurangan biaya (peningkatan pendapatan) dan urusan publik (Govindarajan dan Gupta, 1985 dalam Supriyono, 2005).

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kinerja manajerial telah banyak dilakukan oleh peneliti. Seperti yang dikutip dalam Supriyono (2005), Hasil penelitian Nouri (1994) menunjukkan bahwa mempunyai hubungan negatif dan secara statistik signifikan. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian Nouri dan Parker (1996). Namun penelitian Nouri (1998) dan Quirin et al (2001) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif signifikan dengan kinerja manajerial. Hasil penelitian Hariyanti dan Nasir (2002), Supriyono

(2005) dan Supriyono (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda-beda maka penelitian ini akan menguji kembali pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini akan dilakukan pada manajer perusahaan tekstil di Yogyakarta. Dipilihnya perusahaan tekstil karena walaupun hingga saat ini, industri tekstil dan produk tekstil Indonesia menghadapi berbagai masalah. Masalah-masalah tersebut diantaranya adalah biaya energi yang mahal, infrastruktur pelabuhan yang belum kondusif, mesin-mesin pertekstilan yang sebagian besar sudah sangat tua, dan maraknya produk impor ilegal terutama dari China. Berbagai permasalahan tersebut menyebabkan Industri tekstil dan produk tekstil Indonesia berjalan dengan kondisi yang kurang sehat. Biaya operasional menjadi relatif mahal, namun dengan produktivitas yang relatif rendah. Dengan kondisi yang cukup berat tersebut, produk tekstil Indonesia masih berhasil mendapat tempat yang cukup baik di pasar luar negeri, bahkan memiliki daya saing yang cukup tinggi di pasar internasional. Ini terbukti dari cukup besarnya kontribusi devisa yang dihasilkan dari sektor ini dari tahun ke tahun maupun kontribusi Indonesia terhadap perdagangan tekstil dan produk tekstil internasional dibanding negara-negara eksportir lainnya.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan dalam penelitian ini adalah apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai praktek nyata atas teori dan ilmu yang penulis peroleh selama duduk di bangku kuliah sehingga diharapkan dapat melengkapi ilmu-ilmu yang telah dipelajari sebelumnya, khususnya pada bidang akuntansi manajemen.

2. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan terutama mengenai komitmen organisasi dan kinerja manajerial.

1.5. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metodologi penelitian yang terdiri dari bentuk dan tempat penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan variabel pengukuran dan teknik analisis data.

Bab IV : Analisis Data

Bab ini membahas mengenai analisis data dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.