

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya bergantung pada kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusianya sebagai karyawan yang dimiliki, sehingga dapat bersaing dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dalam menciptakan keberhasilan tersebut dibutuhkan pula peran perusahaan atau organisasi sebagai wadah untuk memahami karyawan dengan menyediakan fasilitas untuk menunjang kebutuhan karyawan saat bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu memahami kondisi berdasarkan perubahan dan perkembangan tentang kebutuhan manusia saat ini.

Sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus karena memiliki perbedaan perilaku dengan sumber daya lain yang dibutuhkan dalam organisasi. Sesungguhnya manusia memiliki perasaan, sifat, dan kebiasaan yang tidak mudah untuk dipengaruhi sehingga diperlukan manajemen dari perusahaan yang akan menangani dan berhadapan dengan berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan manusia (Muraga et al., 2019).

Peran penting perusahaan atau organisasi dalam memperhatikan sumber daya manusia dapat menghasilkan karyawan berkualitas yang berguna sebagai kekuatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Kualitas karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki karakteristik tersendiri,

salah satunya adalah adanya komitmen karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan tempat para karyawan bekerja (Sudiq & Wijayanti, 2020).

Komitmen pada karyawan akan ditandai oleh karyawan tersebut dengan sukarela melakukan atau mengerjakan selain *job description* yang telah diwajibkan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka karyawan itu akan merasa memiliki organisasi yang diikutinya (Jati, 2013). Adanya kinerja lebih dari karyawan yang memiliki komitmen akan memberikan nilai positif pada organisasi. Untuk menciptakan hal itu maka perusahaan atau organisasi harus memberikan motivasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai kebutuhan yang dapat memacu karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2006) dalam Muraga *et.al* (2019) komitmen merupakan suatu kemauan yang kuat sebagai karyawan dalam suatu organisasi, kemauan untuk selalu berusaha keras dalam menjalankan semua pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan (Muraga et al., 2019).

Visi atau tujuan yang dimiliki suatu organisasi bisa menjadi salah satu faktor penting dalam memberikan motivasi dan kualitas kehidupan kerja kepada karyawan. Organisasi memiliki berbagai visi yang telah ditetapkan sesuai dengan apa yang diinginkan di masa depan. Salah satunya adalah organisasi dengan visi

sosial yang mengedepankan kepentingan kemanusiaan. Organisasi tersebut memberikan motivasi dan kualitas kehidupan kerja yang berbeda dari organisasi lainnya untuk menciptakan komitmen pada setiap karyawannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan dalam suatu organisasi nirlaba yang memiliki visi sosial kemanusiaan. Penelitian ini menarik karena tujuan mulia organisasi secara efektif dapat tercapai jika karyawan organisasi tersebut memiliki komitmen dalam bekerja. Karyawan akan memiliki tingkat kerelaan dan berkorban untuk melayani masyarakat, sehingga kinerja karyawan dapat menghasilkan orientasi besar terhadap keberhasilan organisasi.

Pengambilan objek penelitian ini dilakukan di Palang Merah Indonesia (PMI) Daerah Istimewa Yogyakarta, tepatnya di Jl. Siliwangi (Ringroad Barat) No. 3 Pathuk, Banyuraden, Gamping, Sleman, DIY. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di organisasi itu karena PMI DIY merupakan organisasi nirlaba non-pemerintahan yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan. Organisasi tersebut memiliki visi untuk mewujudkan PMI yang profesional dan berintegritas serta bergerak bersama masyarakat. PMI DIY juga memiliki misi, salah satunya untuk menjadi organisasi kemanusiaan terdepan yang memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat sesuai dengan prinsip PMI yang berlaku (pmidiy.or.id/visi-misi).

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan topik motivasi dan kualitas kehidupan kerja di PMI DIY karena organisasi ini memerlukan sumber daya

manusia yang harus selalu cepat tanggap dalam melayani masyarakat yang membutuhkan. Pekerjaan yang dilakukan karyawan PMI DIY kadangkala merupakan pekerjaan yang cukup berat dengan jam kerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, seperti dituntut untuk siap setiap waktu ketika dibutuhkan untuk membantu orang lain yaitu saat karyawan mendapatkan tugas menanggulangi bencana atau konflik. Hal ini menyebabkan para karyawan akan mengalami perasaan lelah secara fisik maupun psikis sehingga berakibat pada menurunnya motivasi kerja. Pemenuhan kebutuhan bekerja sebagai kualitas kehidupan kerja juga sangat dibutuhkan dalam mendukung produktivitas dalam pelayanan terhadap masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti di atas, berikut merupakan rumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

1. Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan penggerak yang menjadi latar belakang seorang individu untuk melakukan suatu hal dalam mencapai tujuan

tertentu. Motivasi dalam diri seorang karyawan sangat diperlukan dalam organisasi sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagai sumber munculnya motivasi memiliki dua model yaitu, intrinsik (diri sendiri) dan ekstrinsik (pengaruh atasan maupun lingkungan kerja) (Yenni, 2019).

2. Kualitas kehidupan kerja merupakan pemenuhan keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai para karyawan sehingga keadaan dalam lingkungan kerja dapat berjalan secara efektif. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidaknya lingkungan kerja. Tujuannya pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan untuk mendukung produktivitas dalam bekerja. Hal itu mengingat bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu didukung dan dikembangkan, bukan hanya digunakan (Ruhyaningtias & Hapsari, 2013).
3. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan gambaran proses para karyawan dapat memberikan ekspresi seperti kepedulian kepada organisasi selain mengedepankan kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi dan merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Wardhani et al., 2015).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, terdapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktisi bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Berikut manfaat penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Hasil akhir penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang dapat digunakan untuk melakukan pengembangan dalam ilmu pengetahuan, dunia kerja, dan pendidikan, khususnya untuk teori yang membahas tentang motivasi, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen karyawan pada organisasi nirlaba dengan visi sosial kemanusiaan.

2. Manfaat praktisi

- a) Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lainnya dalam melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan.

- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi lain yang bergerak di bidang sosial, kemanusiaan dan nirlaba terkait pengaruh motivasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi peneliti terkait pengaruh motivasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Suatu saat nanti jika peneliti sudah menduduki posisi manajerial dalam kariernya akan membantu untuk menentukan dan memberikan motivasi dan kualitas kehidupan kerja yang cocok dalam mengelola karyawan di sebuah perusahaan.

1.6 Sistematika Laporan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang terdapat terdapat teori-teori berhubungan dengan topik penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi penjelasan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang terdiri dari pengujian instrumen, profil responden penelitian, deskripsi penilaian responden pada variabel motivasi, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen karyawan, pengaruh motivasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan, dan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

