

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga sangat penting SDM dianggap dikelola dengan baik, baik ketersediaan maupun kompetensi/kemampuannya (Armstrong, 2017). Ketersediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diyakini ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman penyelesaian suatu kegiatan atau pekerjaan, jumlah SDM sangat menentukan dalam menghitung efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak efisien dan efektif (Widiastuti, 2020).

Kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia juga penting dalam menunjang pencapaian dan tujuan organisasi, dalam menghadapi perkembangan teknologi yang sangat pesat, di era sekarang ini hampir tidak mungkin orang atau organisasi bisa tidur di tengah hiruk pikuk perkembangan. Dalam segala bidang ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, era *one touch one service* membutuhkan kemampuan pengelolaan yang baik dan berkesinambungan serta konsisten. Dalam sistem operasi perusahaan, potensial

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan salah satu aset dan memegang peranan paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Dessler, 2017). Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik-baiknya. Karena kunci sukses suatu perusahaan tidak hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Tetapi faktor manusia adalah faktor yang paling penting. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi/perusahaan (Noe et al., 2016).

Komitmen organisasional adalah konsep penting dalam pengelolaan perusahaan yang berkaitan dengan kepercayaan dan keinginan karyawan untuk memperjuangkan tujuan organisasi, mempertahankan budaya perusahaan, dan bekerja untuk kepentingan jangka panjang organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka, cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen yang sama (Mayer dan Allen, 1997).

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka, cenderung lebih memilih untuk tetap bekerja di perusahaan daripada mencari pekerjaan lain, yang dapat membantu perusahaan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Karyawan yang merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan lingkungan kerja mereka (Meyer dan Allen, 1997). Perusahaan yang memiliki

karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka, cenderung lebih sukses dalam menarik pelanggan dan investor baru, karena mereka dianggap sebagai perusahaan yang memiliki budaya perusahaan yang positif dan karyawan yang loyal. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka, cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan inovasi yang dapat membantu perusahaan berkembang dan menjadi lebih kompetitif (Robbins dan Judge, 2018).

Dalam rangka membangun komitmen organisasional yang kuat, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memberikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, memberikan kompensasi yang adil, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka mempraktikkan nilai-nilai organisasi yang konsisten dan jelas, dan memberikan kejelasan tentang tujuan dan misi organisasi yang mereka miliki (Robbins dan Judge, 2018).

Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: praktik sumber daya manusia dan kepuasan kerja. Praktik SDM (Sumber Daya Manusia) adalah faktor penting dalam membentuk komitmen organisasional di perusahaan. Kompensasi yang adil dan insentif yang menarik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasional. Menurut teori keadilan sosial (*social justice theory*), karyawan cenderung lebih mungkin merasa terikat pada organisasi ketika mereka merasa bahwa keputusan pengelolaan SDM adalah adil dan memperlakukan mereka secara merata (Greenberg, 2017).

Ketika karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan, mereka cenderung merasa dihargai dan diakui oleh manajemen. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen organisasional. Teori pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development theory*) menekankan pentingnya membangun partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen organisasional (Swanson dan Holton, 2011).

Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju di perusahaan cenderung lebih terikat pada organisasi. Menurut teori pengembangan karir (*career development theory*), peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain di tempat lain (Super, 2017).

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosi karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan sikap menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, karyawan dapat dikatakan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Mereka memiliki tujuan, pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap kesedihan mereka. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sikap ini dapat berupa sikap positif maupun sikap negatif. Sikap positif harus dipupuk, sedangkan sikap negatif dihilangkan sebanyak

mungkin. Kepuasan kerja harus dibuat dengan sebaik-baiknya, agar semangat kerja, dedikasi dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan dalam kombinasi apapun antara bekerja dan tidak bekerja. Di hampir semua organisasi, ada laporan misinya yang menyatakan bahwa orang adalah yang paling banyak sumber daya yang berharga. Untuk mencapai tujuannya, bertahan dan berhasil, setiap organisasi harus memiliki personel yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat (Oladipo, 2011).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional (studi pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah praktik sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Praktik Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2016: 6) mendefinisikan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Edison, Anwar dan Komariyah (2016) menguraikan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

3. Komitmen organisasional

Meyer dan Allen (1991), mendefinisikan komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui permainan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya.
2. Menganalisis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. XYZ Kota Sorong, Papua Barat Daya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori tentang pengaruh praktik sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Dalam teori organisasi, pengaruh praktik sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional telah diketahui, namun dengan adanya penelitian ini, kontribusi pengetahuan tentang pengaruh variabel-variabel tersebut menjadi lebih kaya dan lengkap.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Dengan mengetahui pengaruh praktik sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, perusahaan dapat melakukan strategi dan tindakan yang sesuai untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Misalnya, dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, serta memberikan imbalan yang adil dan memadai.
2. Penelitian ini juga memberikan manfaat praktis bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, karyawan dapat mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam membuat keputusan terkait karier dan pekerjaan mereka. Misalnya, karyawan dapat memilih organisasi

yang memiliki praktik sumber daya manusia yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang memadai.

1.6 Sistematik Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bagian pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bagian tinjauan pustaka berisi tentang kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian, teori penelitian yang berhubungan dengan topik penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Bagian metodologi penelitian berisi tentang definisi dan objek penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, metode pengambilan sampel, definisi operasional variabel penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, dan metode analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Bagian analisis dan pembahasan berisi tentang pengolahan data penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bagian penutup berisi tentang kesimpulan dan saran yang diajukan dalam hasil akhir penelitian.