

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan perekonomian pasar bebas dalam abad 21 adalah persaingan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu dari operasional perusahaan, karena alat secanggih apapun yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika peran aktif sumber daya manusia tidak ikut berperan serta. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan dalam mewujudkan kesuksesan organisasi di masa depan. Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan memanajemeni perubahan tersebut adalah komitmen.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi harus melibatkan sumber daya manusia dengan pengorganisasian yang tinggi. Untuk itu diperlukan kreativitas dan terobosan baru dalam memanfaatkan sumber daya manusia organisasi. Pengorganisasian yang tinggi perlu memperhatikan rancangan pekerjaan dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Djastuti, 2011:2).

Banyak alasan mengapa komitmen organisasi lebih banyak diteliti, beberapa alasannya antara lain adalah karena minat dalam mempelajari komitmen terus berlanjut sejak hal ini menunjukkan hubungan yang konsisten dengan 1) tingkah laku pekerja seperti *turnover*, *absenteeism*, dan kinerja, 2) konstruk *attitudinal*, *affective*, dan *cognitive* seperti kepuasan kerja, *job*

involvement, dan ketegangan kerja, 3) karakteristik kerja dan peran karyawan, dan *task identity*, dan 4) karakteristik personal dari karyawan seperti umur, gender, kebutuhan untuk berprestasi, dan jabatan kerja (Rokhmah & Riani, 2005:6).

Penelitian yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan telah dilakukan sebelumnya diantaranya oleh Agung Panudju (2003) tentang Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi Produksi PT. X Palembang. Penelitian lainnya dilakukan oleh Indi Djastuti (2011) tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. Kedua penelitian tersebut mengungkapkan bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan dan komitmen organisasi pada karyawan.

Komitmen organisasional menurut (Toly, 2001:102) merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi.

Pengorganisasian yang tinggi perlu memperhatikan rancangan pekerjaan dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Pendekatan motivasi untuk merancang pekerjaan

menggunakan model pendekatan karakteristik pekerjaan yang selanjutnya disebut sebagai teori karakteristik pekerjaan. Menurut Robbins (2002:197) pekerjaan perlu di diagnosis dan dipertinggii melalui lima dimensi kerja yang pokok yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Ketika melakukan tugas yang menggabungkan lima dimensi kerja inti, karyawan merasa termotivasi untuk menampilkan kerja yang berkualitas tinggi, sangat puas pada pekerjaannya, mempunyai tingkat kemangkiran rendah dan angka turnover yang rendah pula. Model karakteristik pekerjaan diteorikan akan efektif dalam menggamabarkan perilaku seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi (*need of achievement*) yang tinggi (Robbins, 2002:201). Hal tersebut sesuai dengan perilaku karyawan yang bekerja pada sektor industri farmasi, makanan, dan natural produk. Penyelesaian pekerjaan sektor industri farmasi, makanan, dan natural produk memerlukan ketangguhan kerja yang tinggi. Ketangguhan kerja para pekerja sektor industri farmasi, makanan, dan natural produk perlu dilandasi dengan komitmen organisasi yang tinggi.

PT. Konimex *Pharmaceutical Laboratories* merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi, makanan, dan natural produk. PT. Konimex *Pharmaceutical Laboratories* memiliki banyak karyawan sebagai sumber daya dalam kegiatan operasionalnya. Banyaknya jumlah karyawan menyebabkan banyak juga permasalahan yang terkait dengan karyawan tersebut, salah satunya adalah komitmen organisasi. Maka

hal ini menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Konimex *Pharmaceutical Laboratories* Solo.

Salah satu keberhasilan organisasi adalah tergantung dari perilaku individu. Tingkat motivasi dan komitmen individu terhadap organisasi yang tinggi akan memunculkan komitmen yang kuat dari para karyawannya, yang selanjutnya akan mempertinggi performansi kerjanya dalam organisasi perusahaan. Pada prinsipnya tidak terciptanya komitmen karyawan pada organisasi adalah ketidakpuasan karyawan pada iklim organisasi perusahaan. Hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, mereka lebih termotivasi dan lebih berprestasi.

Jadi jelasnya bahwa rendahnya komitmen disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan dan harapan karyawan disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan dan iklim organisasi perusahaan yang rendah. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi perusahaan. Sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya. Dengan komitmen yang dimilikinya, karyawan akan dapat bekerja dengan sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovatif serta kreatifitas dalam kegiatan organisasi perusahaan dan pada gilirannya akan tercipta performansi kerja karyawan yang tinggi yang pada akhirnya akan tercapai prestasi kerja yang tinggi.

Fenomena yang sering terjadi belakangan ini adalah kinerja suatu perusahaan yang sudah tinggi mengalami penurunan yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dapat diketahui dari tingkat absensi pegawai, tingginya tingkat absensi diatas mengindikasikan adanya penurunan komitmen dari karyawan pada perusahaan. Fenomena penurunan komitmen dari karyawan tersebut ditengarai karena adanya ketidakpuasan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah di bebaskan kepada karyawan dan juga diantara rekan kerja kurang saling mendukung satu sama lain sehingga karyawan banyak yang mangkir di waktu kerja mengingat suasana kerja yang sudah tidak lagi kondusif.

Komitmen organisasi menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian terlihat bahwa karyawan pada industri farmasi, makanan, dan natural produk dituntut untuk bekerja dengan kualitas yang bagus dan diikat dengan peraturan yang ketat, tetapi belum mendapatkan imbalan yang memuaskan. Hal ini dapat mengganggu komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Untuk itu penelitian ini bermaksud untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Djastuti, 2011:1). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menambahkan unsur kepuasan karyawan sedangkan dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada komitmen karyawan

yang diteliti adalah karyawan pada perusahaan farmasi, makanan, dan natural produk, sehingga karakteristik pekerjaan juga berbeda dengan penelitian sebelumnya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penilaian karyawan terhadap karakteristik pekerjaan di PT. *Konimex Pharmaceutical Laboratories Solo*?
2. Bagaimanakah komitmen organisasi karyawan di PT. *Konimex Pharmaceutical Laboratories Solo*?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. *Konimex Pharmaceutical Laboratories Solo*?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan pembahasan, maka perlu dilakukan batasan-batasan masalah, antara lain:

1. Penelitian dilakukan di PT. *Konimex Pharmaceutical Laboratories Solo* dengan subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi.
2. Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2001:197) adalah pekerjaan yang dirancang dengan menggunakan lima dimensi pekerjaan pokok, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik agar kebutuhan psikologis karyawan dalam bekerja terpenuhi.

Variabel ini diukur berdasarkan lima dimensi indikator:

- a. Variasi keterampilan adalah banyaknya keterampilan yang diperlukan karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan individu dan bakatnya, dengan indikatornya adalah variasi kegiatan dan ragam tanggung jawab.
- b. Identitas tugas adalah tugas yang dapat diidentifikasi dengan melihat keterlibatan dan kesempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan indikatornya adalah kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dan kesempatan dan keterlibatan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir.
- c. Signifikansi tugas adalah arti penting dari suatu pekerjaan dan dampak substansial atas orang lain dalam lingkup organisasi, dengan indikatornya adalah kepentingan bagi organisasi, kepentingan bagi pihak lain, dan pengaruhnya bagi pihak lain.
- d. Otonomi tugas adalah kebebasan yang diberikan kepada pekerja individu secara substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikannya, dengan indikatornya adalah kesempatan untuk mengatur pekerjaan sendiri, kebebasan melaksanakan pekerjaan, dan kebebasan berpikir dan bertindak.
- e. Umpan balik adalah tingkatan pelaksanaan kegiatan memperoleh masukan yang jelas dan cepat dari suatu pekerjaan sehingga diperoleh

informasi yang jelas tentang efektivitas pekerjaannya, dengan indikatornya adalah cara melaksanakan pekerjaan dan hasil pekerjaan

3. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Moyday (1982) seperti dikutip Djastuti (2011:11) adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan dengan organisasi yang diwujudkan dalam bentuk loyalitas, keterlibatan dan keinginan untuk tetap tinggal. Variabel ini diukur berdasarkan faktor:
 - a. Komitmen afektif adalah kecenderungan untuk tetap terlibat dalam aktivitas yang konsisten atau secara luas merupakan hasil dari penghargaan yang diterima atau hukuman yang dihindari, dengan indikatornya adalah kesediaan bekerja lebih dari yang diharapkan, bangga bahwa perusahaan merupakan tempat kerja yang tinggi, nilai-nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, peduli dengan nasib organisasi, dan perusahaan merupakan tempat tertinggi untuk berprestasi.
 - b. Komitmen kontinyu adalah kelanjutan untuk ikut serta dalam aktivitas yang konsisten agar perusahaan tidak rugi atas biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan, dengan indikatornya adalah keberatan untuk meninggalkan organisasi, kerugian meninggalkan organisasi, dan sedikitnya pilihan apabila meninggalkan organisasi.
 - c. Komitmen normatif adalah kepercayaan pada penerimaan tujuan dan nilai organisasi atau kewajiban moral untuk tetap pada perusahaan

karena penghargaan sosial dan organisasional, dengan indikatornya adalah loyalitas terhadap organisasi, kesediaan menerima tawaran dari organisasi lain, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian karyawan terhadap karakteristik pekerjaan di PT. Konimex *Pharmaceutical Laboratories* Solo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi karyawan di PT. Konimex *Pharmaceutical Laboratories* Solo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Konimex *Pharmaceutical Laboratories* Solo.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan komitmen karyawan.

2. Manfaat Manajerial

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah dapat digunakan bagi pimpinan perusahaan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan

komitmen karyawan, sehingga karyawan menjadi loyal dan mempunyai kinerja yang tinggi.

