

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Komitmen pegawai pada organisasi merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan karena mempunyai aspek penting dalam aktivitas organisasi. Begitu pentingnya hal tersebut beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai syarat untuk mendapatkan posisi atau jabatan dalam organisasi. Komitmen organisasi ialah sifat hubungan antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Keterlibatan pegawai dalam aktivitas-aktivitas organisasi akan menyebabkan pegawai tersebut senang bekerjasama baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja. Karena komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku individu dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu kunci dalam menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan. Selain pencapaian tujuan, individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan berusaha untuk menjaga kualitas dirinya dan citra organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Keterlibatan pegawai dalam organisasi menunjukkan komitmen yang tinggi dan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Namun saat ini, komitmen tidak lagi hanya sekedar berbentuk kesediaan pegawai pada organisasi tetapi diharapkan pegawai dapat memberikan yang terbaik dan bersedia mengerjakan pekerjaannya dengan perasaan senang dan terpuaskan dalam organisasi tersebut. Karena komitmen adalah kerelaan untuk bekerja secara optimal dan semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Seperti survei di tahun 2014 yang dilakukan Towers Watson, perusahaan konsultan sumber daya manusia global dan terkemuka di dunia, dalam hal memahami faktor-faktor yang mendorong loyalitas dan *engagement* para pekerja profesional terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu perusahaan Indonesia memiliki tantangan terbesar dalam merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik mereka.

Banyak perusahaan di Indonesia gagal memahami ini, sehingga 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun, sementara hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Towers Watson dalam Global Workforce Study (GWS) telah melakukan survei terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia termasuk lebih dari 1.000 karyawan di Indonesia dari berbagai level dan demografi. Survei ini menemukan beberapa isu penting dalam hal bagaimana karyawan memandang perusahaan dan bagaimana perusahaan dapat menggunakan pemahaman ini untuk membentuk perilaku serta meningkatkan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil survei, masih banyak yang harus diperbaiki di Indonesia dengan sumber daya manusia yang dikelola secara lebih terintegrasi dan program-program yang memperhatikan dorongan motivasi karyawan.¹ Maka dibutuhkan adanya komitmen organisasi yang tinggi yang membuat pegawai tidak melakukan perilaku-perilaku negatif seperti, membolos, pergi saat jam kerja, menunda-nunda pekerjaannya bahkan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi tersebut. Sehingga dibutuhkan suatu kesamaan persepsi atau cara pandang dari pegawai agar komitmen dapat selalu konsisten. Budaya merupakan serangkaian nilai-nilai dan aturan, kepercayaan, kebiasaan yang ada pada suatu organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya.

Budaya menciptakan identitas bersama untuk para anggota organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai tersebut. Pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi cenderung untuk mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja di organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak namun dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan dapat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti budaya, semakin besar dan kuat komitmen serta budaya tersebut.

¹<http://humancapitaljournal.com/perusahaan-indonesia-sulit-mempertahankan-karyawan-kompeten>, diakses pada tanggal 13 Agustus 2016, pukul 19.00 WIB

Secara sadar atau tidak tiap-tiap individu dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku pada organisasi. Jadi budaya organisasi ialah mensosialisasikan dan menginternalisasi kepada para anggota organisasi. Selain budaya organisasi, komitmen pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi pegawai dalam pengembangan dan penerapan pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai. Maka organisasi perlu memiliki alat penggerak berupa pegawai yang memiliki komitmen yang kuat, disiplin kerja yang tinggi serta maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap aktivitas pegawai membutuhkan motivasi dalam bekerja agar dapat bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Motivasi dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan guna menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu yang diberikan kepadanya. Motivasi yang dilakukan organisasi dapat membuat pegawai bersemangat, mau bekerja keras, dan hal itu dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai. Namun apabila motivasi pegawai tersebut menurun maka menyebabkan komitmen individupun menurun sehingga produktivitas rendah dalam bekerja, terlambat masuk kerja, dan sifat-sifat negatif lainnya yang merugikan. Sebaliknya, orang-orang yang termotivasi dalam pekerjaannya akan hadir tepat waktu serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Dan sebuah lembaga riset yaitu Gallup Worldwide melakukan survei tentang motivasi kerja karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia.

Hasil tersebut menunjukkan hanya sekitar 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki *level engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Selebihnya 92% hanya melakukan pekerjaannya seperti aktivitas biasanya berangkat, melaksanakan tugas, tugas selesai, pulang bekerja, lalu menerima gaji di akhir bulan.² Koperasi Pegawai Niaga Sejahtera merupakan koperasi yang berdiri dibawah Kementerian Perdagangan. Koperasi yang memiliki beberapa bidang usaha diantaranya, simpan pinjam, perdagangan dan persewaan, kegiatan investasi. Koperasi ini dapat digolongkan sebagai koperasi yang sudah maju dan berkembang pesat. Dengan anggota sebanyak 1.986 orang di tahun 2015 menandakan banyak orang yang ingin berkontribusi aktif dalam koperasi. Pegawai yang bekerja berjumlah 30 orang pada koperasi ini.³

Berjalannya organisasi terlihat dari bagaimana budaya organisasi serta motivasi pegawainya yang dapat berpengaruh terhadap komitmen para pegawainya. Sebuah komitmen harus timbul dari hati yang paling dalam pada diri setiap individu dalam menjalankan kehidupan dan meraih cita-cita. Apabila setiap individu memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi maka hal tersebut merupakan suatu modal besar bagi koperasi dalam mewujudkan tujuan. Budaya organisasi yang dibangun koperasi sudah baik dan menjadi aturan serta identitas dalam berperilaku para anggotanya. Kedekatan antara para pegawai dan pimpinan yang terjalin di Kopperdag sudah erat dan saling menghargai satu sama lain.

²<http://strategimanajemen.net/2015/02/02/kenapa-92-persen-karyawan-indonesia-tidak-termotivasi-dengan-pekerjaannya>, diakses pada tanggal 13 Agustus 2016, pukul 19.20 WIB

³ Koperasi Pegawai Niaga Sejahtera, Rapat Anggota Tahunan Koperasi Kementerian Perdagangan, tahun buku 2015

Kepengurusan Kopperdag di tahun 2013 mempekerjakan sebanyak 30 orang pegawai. Hal tersebut dikarenakan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan unit-unit usaha yang dijalankan koperasi. Dan tahun 2014 jumlah pegawai tetap berjumlah 30 orang tidak ada pengurangan tenaga kerja ataupun penerimaan karyawan baru. Kemudian di tahun 2015 juga tidak jauh berbeda jumlah pegawai sebanyak 30 orang. Berikut peneliti sajikan informasi tentang komitmen organisasi pegawai koperasi Niaga Sejahtera berdasarkan karakteristiknya :

Tabel I.1
Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Pegawai

No	Karakteristik Personal	Frekuensi	Persentase %
1.	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	20	67
	Perempuan	10	33
	Total	30	100
2.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK	8	26
	D3	6	20
	S1	15	50
	S2	1	4
	Lainnya	-	-
	Total	30	100
3.	Usia		
	≤ 30 tahun	4	13,3
	31 – 40 tahun	11	36,7
	41 – 50 tahun	13	43,3
	≥ 50 tahun	2	6,7
	Total	30	100
4.	Masa Kerja		
	≤ 5 tahun	4	13,3
	6 – 10 tahun	6	20
	11 – 15 tahun	11	36,7
	≥ 15 tahun	9	30
	Total	30	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam suatu organisasi diantaranya faktor personal yang ada dalam setiap individu. Hasil karakteristik tersebut diketahui berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki 20 orang (67%) dan perempuan 10 orang (33%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar pegawai merupakan lulusan S1 sebanyak 15 orang (50%), lulusan SMA/SMK sebanyak 8 orang (26%), lulusan D3 sebanyak 6 orang (20%), kemudian dengan pendidikan S2 yaitu 1 orang (4%). Berikutnya berdasarkan usia dari pegawai koperasi, mayoritas pegawai berusia 41-50 sebanyak 13 orang (43,3%), pegawai berusia ≤ 30 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), pegawai berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), dan terakhir pegawai berusia ≥ 50 tahun yaitu 2 orang (6,7%).

Berdasarkan masa kerja atau lamanya bekerja yaitu 11-15 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), pegawai yang memiliki lama kerja ≤ 5 tahun yaitu 4 orang (13,3%), pegawai yang memiliki lama kerja 6-10 tahun sebanyak 6 orang (20%), dan terakhir pegawai yang memiliki lama kerja ≥ 15 tahun sebanyak 9 orang (30%). Selain berdasarkan karakteristik personal dari pegawai koperasi, kehadiran pegawai di tempat kerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki motivasi dan komitmen dalam pekerjaannya. Namun faktanya dilapangan peneliti mengamati bahwa tidak semua pegawai tetap melaksanakan pekerjaannya saat jam kerja. Pada waktu tertentu masih terdapat pegawai yang izin untuk keperluan tertentu ditengah jam kerja ataupun absen dihari tersebut dengan alasan izin, sakit, cuti, ataupun tanpa keterangan sehingga pekerjaan belum dapat terselesaikan dengan optimal.

Hal tersebut menggambarkan bahwa kehadiran pegawai di saat hari kerja perlu dimaksimalkan lagi. Berikut ini merupakan data yang menggambarkan kontribusi pegawai koperasi.

Tabel I. 2
Persentase Kehadiran Pegawai
Koperasi Niaga Sejahtera Tahun 2013 - 2015

No	Jumlah Pegawai (orang)	Bulan	Persentase Kehadiran Tahun 2015 (%)	Persentase Kehadiran Tahun 2014 (%)	Persentase Kehadiran Tahun 2013 (%)
1.	30	Januari	85%	80.6%	83%
2.	30	Februari	86.5%	85.2%	85%
3.	30	Maret	100%	86%	95.3%
4.	30	April	85%	86%	93.5%
5.	30	Mei	80.4%	67.3%	97%
6.	30	Juni	93.8%	90.5%	76.5%
7.	30	Juli	81.6%	72%	83.6%
8.	30	Agustus	80.5%	82%	67%
9.	30	September	81.8%	85%	84.5%
10.	30	Oktober	79.7%	84.4%	85.4%
11.	30	November	80.9%	85.4%	85.7%
12.	30	Desember	81.5%	79.5%	80.3%

Sumber : Koperasi Niaga Sejahtera

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai selama tiga tahun terakhir yaitu 2013-2015 belum mencapai kehadiran 100 persen pada setiap bulannya, hanya di bulan Maret 2015 kehadiran mencapai 100 persen. Seperti pada bulan Juni dan Agustus 2013 terjadi penurunan kehadiran pegawai sebesar 76,5 dan 67 persen kemudian pada bulan Mei dan Juli tahun 2014 kehadiran pegawai sebesar 67,3 dan 72 persen. Tahun 2015 sebesar 79,7 persen di bulan Oktober.

Rendahnya kehadiran yang telah disebutkan dapat menggambarkan terjadinya penurunan motivasi dari pegawai sendiri dalam bekerja. Keadaan tersebut menunjukkan komitmen pegawai kepada koperasi juga rendah. Kehadiran pegawai saat jam kerja memberikan arti bahwa pegawai memiliki keterikatan pada koperasi dengan budaya organisasi yang diterapkan bersama dan juga memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga komitmen dapat terbentuk pada setiap individu dengan sempurna. Maka kehadiran pegawai saat hari kerja terus ditingkatkan agar tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Motivasi dalam diri pegawai dapat dirasakan organisasi karena didukung oleh budaya yang menjadi acuan pegawai dalam bekerja. Dan ketidakhadiran pegawai saat bekerja dapat diminimalisir karena hubungan antara pegawai dengan personil koperasi dan sesama rekan kerja dapat terjalin dengan baik dan harmonis. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai koperasi Niaga Sejahtera Kementerian Perdagangan Jakarta Pusat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen pegawai, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera.
2. Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera.
5. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera.
6. Pengaruh pengalaman kerja terhadap terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah komitmen organisasi memiliki beberapa faktor penyebabnya, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah : “Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Koperasi Niaga Sejahtera ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Koperasi Niaga Sejahtera ?

E. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yaitu :

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dan menambah referensi informasi serta khasanah ilmu mengenai budaya organisasi, motivasi pegawai dan komitmen organisasi pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang upaya peningkatan komitmen organisasi pegawai koperasi. Hal ini mengingatkan bahwa budaya organisasi dan motivasi merupakan wujud dari komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.