

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan dalam mencapai kesuksesan dalam menjalankan bisnisnya. Kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja baik tentunya memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins & Judge, 2011).

PT. Asuransi Jasindo (Persero) sangat menyadari peran penting dari sumber daya manusia sebagai *modal capital* di dalam perusahaan. Untuk menunjukkan keseriusannya, PT. Asuransi Jasindo (Persero) turut bergabung dalam Forum Human Capital Indonesia yang merupakan wadah transformasi SDM BUMN sejak tahun 2006. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan mampu memberikan jasa layanan yang terbaik kepada pelanggannya. Pengelolaan kompetensi yang efektif bagi sumber daya manusianya akan memberikan *competitive advantage* dalam meningkatkan *profit* bagi perusahaan (Dewi, 2012).

Individu dengan efikasi diri tinggi lebih memiliki kegigihan dalam menghadapi kesulitan dan lebih menghargai hasil yang didapat dan dengan demikian memperoleh kepuasan intrinsik dari pekerjaan mereka. Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja (Bandura, 1997). Karyawan yang memiliki daya saing yang tinggi dalam dirinya maka saat bergabung dalam sebuah perusahaan ia sudah memiliki perencanaan karir yang jelas dan keinginan yang kuat untuk mengembangkan diri. Seseorang yang memiliki komitmen karir lebih mampu bertahan dalam pencapaian tujuan karir, bahkan jika menghadapi rintangan dan kegagalan.

Komitmen karir seorang karyawan merupakan hal yang penting. Karir seseorang membutuhkan waktu untuk berkembang. Melalui strategi pengembangan karir, seorang karyawan mampu berkembang dan mengasah kemampuannya ke tingkat khusus dan tinggi (Colarelli & Bishop, 1990). Mathieu & Zajac (1990) menyebutkan bahwa karyawan yang mempercayai kompetensinya untuk menyelesaikan pekerjaan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih menyukai karirnya (Nazish, 2013). Orang yang memiliki pengalaman dalam pekerjaannya akan merasa lebih puas dan berkomitmen pada karirnya daripada karyawan baru yang dapat berpindah dari satu karir ke karir yang lainnya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karir dengan meningkatkan kompensasi, kebijakan-kebijakan, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik (Mathieu & Zajac, 1990).

Fenomena *resign* atau mengundurkan diri dari tempat kerja semakin menjamur di kalangan pekerja muda. Dengan alasan ingin meningkatkan karir, mendapatkan tantangan, pengalaman, teman, posisi baru, hingga gaji yang tinggi. Yang lebih mengejutkan, banyak diantara mereka yang hanya bisa bertahan di satu perusahaan hanya dalam hitungan bulan. Julukan “kutu loncat” dalam urusan karier sering didefinisikan sebagai seseorang yang sering berpindah-pindah pekerjaan. Biasanya, kegiatan berpindah perusahaan ini dilakukan dalam rentang waktu kerja satu sampai lima tahun sekali. Namun, tidak jarang karyawan yang masa kerjanya belum memasuki satu tahun, telah memutuskan untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain. Para kutu loncat ini sebenarnya bukanlah kategori karyawan yang tidak berkompensi. Justru kebanyakan dari mereka adalah para profesional yang memiliki kompetensi dan kualitas sangat bagus (Liputan6.com).

Berdasarkan wawancara singkat yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Asuransi Jasindo (Persero) kantor pusat mengenai komitmen organisasi yang mereka miliki, beberapa dari responden menyatakan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaannya tetapi apabila mendapatkan kesempatan pekerjaan lain diluar bidang asuransi, mereka tetap akan menerimanya tanpa memperhatikan profesi yang sudah dijalannya bertahun-tahun. Melihat adanya perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan realita yang ada, peneliti ingin melengkapi penelitian yang ada dengan menambah bukti empiris baru.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin mengetahui tentang komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Asuransi Jasindo (Persero) sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia

yang bergerak di bidang Asuransi kerugian dan ingin mengetahui sejauh mana keterkaitan variabel efikasi diri, kepuasan kerja, komitmen karir terhadap komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.
2. Terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap komitmen karir pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.
3. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.
4. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen karir pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.
5. Terdapat pengaruh antara komitmen karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji hubungan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.
2. Menguji hubungan efikasi diri terhadap komitmen karir pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.

3. Menguji hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.
4. Menguji hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen karir pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.
5. Menguji hubungan komitmen karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) kantor pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah pemahaman pengetahuan mengenai variable efikasi diri, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan komitmen karir sehingga dapat dijadikan referensi bagi kalangan akademisi serta peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

1.4.2 Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau membantu membuat kebijakan bagi perusahaan untuk dapat menambah efikasi diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih baik sehingga dapat mempengaruhi komitmen karir karyawan.