

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan di berbagai sektor industri, barang dan jasa mengalami peningkatan yang sangat ketat. Hal tersebut juga berlaku di Indonesia. Persaingan yang ketat tersebut menuntut perusahaan agar lebih fleksibel terhadap perubahan yang ada saat ini dan dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Hal ini menyebabkan setiap perusahaan harus mampu membuat strategi yang tepat dan secara terus-menerus menyesuaikan dengan lingkungan persaingan yang terus berubah. Perusahaan harus bisa merancang strategi untuk mencapai tujuan sehingga hasil yang diinginkan dapat dicapai.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang penting untuk aktivitas di dalam sebuah organisasi. Hermawan (2012) mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, sehingga sudah semestinya SDM menjadi perhatian bagi perusahaan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan akan SDM yang lebih responsif, fleksibel, kompetitif, dan inovatif. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang bisa membantu manusia untuk bekerja secara maksimal. Maka organisasi memerlukan karyawan yang berkualitas, efektif dan efisien agar bekerja secara baik guna tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan untuk mengembangkan visi, misi dan tujuan suatu perusahaan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014), bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sari (2017), pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Salah satu aspek yang menentukan berhasil atau tidaknya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi adalah komitmen kerja karyawan. Dalam dunia kerja dibutuhkan komitmen yang tinggi bagi para pekerjanya. Pemahaman komitmen dalam organisasi sangatlah penting, karena akan berpengaruh terhadap kinerja para pekerjanya dan akan menciptakan suatu suasana yang kondusif. Komitmen seorang pekerja sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri akan kualitas yang ia kerjakan dan komitmen tersebut berpengaruh dalam perilaku seseorang untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditugaskan. Hidayah dan Haryani (2013) berpendapat bahwa komitmen tidak dibangun dengan mudah tetapi perlu melalui proses, yang dimulai dari hubungan serta persiapan yang baik, sehingga timbul anggapan positif mengenai kesadaran untuk menerima dan membentuk sebuah komitmen.

Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan karyawan yang memihak sebuah organisasi tempat mereka bekerja untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Mas'ud (2014) pegawai yang memiliki komitmen adalah seseorang yang tetap tinggal dengan organisasi, melakukan pekerjaan dengan teratur, bekerja dengan waktu penuh dan lebih menjaga aset perusahaan berkerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Meyer dan Allen dalam Widyanto (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah kepuasan kerja, kesempatan individu untuk berkembang didalam organisasi, penghargaan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan potensi individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah *self efficacy* atau efikasi diri. *Self efficacy* atau efikasi diri yaitu keyakinan seseorang individu atas kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi untuk mendapatkan hasil yang bermanfaat bagi organisasi. Bandura dalam Santosa (2014), mendefinisikan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan individu akan keyakinan kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Dengan adanya *self efficacy* yang baik dari seorang individu maka akan menciptakan sebuah semangat dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan

benar. Keyakinan dalam diri seorang karyawan akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu untuk memperoleh keberhasilan yang akan dicapai oleh perusahaan. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatasi persoalan yang mengancam keberadaannya.

Selain *self efficacy* faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan yaitu adanya *job involvement* atau keterlibatan kerja. *Job involvement* (keterlibatan kerja) sangat berperan besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Adanya keterlibatan karyawan diharapkan seseorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi. Kanungo (dalam Sethi, 2016) menjelaskan bahwa *job involvement* adalah keyakinan individu terhadap pekerjaannya dan juga *job involvement* bertindak sebagai simultan yang sangat memuaskan bagi kebutuhan individu. Karyawan yang dilibatkan dalam kemajuan organisasi dapat memberikan efek yang baik bagi kinerja organisasi. Sikap positif dari karyawan akan mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi maka akan memihak dan benar benar peduli dengan apa yang mereka kerjakan didalam organisasi.

Selain itu budaya organisasi juga bisa mempengaruhi komitmen kerja dari seorang karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan yang dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Nilai-nilai tersebut seperti tata cara berpakaian, cara bicara, sopan santun, dan lainnya. Menurut Robbins (2013) pesatnya laju

perubahan lingkungan organisasi saat ini menyadarkan organisasi akan pentingnya sebuah adaptabilitas, yakni sebuah kemampuan untuk tanggap, akan lingkungan eksternal, pelanggan internal maupun pelanggan eksternal dengan cara menerjemahkan permintaan lingkungan bisnis agar perusahaan bertahan, tumbuh dan berkembang. Budaya organisasi penting didalam organisasi sebab dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja dengan membuat budaya yang tepat agar dapat mendukung tercapainya tujuan dari organisasi.

Budaya organisasi dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk menjamin komitmen kerja yang tinggi tetap terjaga. Budaya organisasi bisa menjadi pembeda dari sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat bisa mempunyai pengaruh yang bermakna bagi sikap dan perilaku para karyawan. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berdampak terhadap perilaku karyawan, yang secara langsung mengurangi tingkat turn over, membentuk jiwa kekompakan, loyalitas, dan memaksimalkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sanhaji (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh bagi para anggota organisasi karena system nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan sehingga jika budaya organisasi baik maka tidak heran jika anggota organisasi adalah orang-orang baik dan berkualitas.

PT Daya Surya Sejahtera merupakan Badan Usaha Milik Muhammadiyah. Badan Usaha Milik Muhammadiyah merupakan badan

usaha yang sebagian saham milik perserikatan Muhammadiyah. Meski badan usaha, tetapi badan usaha ini tidak hanya mencari untuk komersial tetapi juga memberikan manfaat bagi ekonomi perserikatan. PT Daya Surya Sejahtera bergerak pada bidang retail dan mulai beroperasi serta menyajikan berbagai macam-macam kebutuhan sehari-hari. PT. Daya Surya Sejahtera beralamatkan di jalan Batoro Katong No. 239, Patihan Wetan, Ponorogo dan memiliki karyawan sebanyak 220 karyawan.

Menurut informasi yang didapatkan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan. Pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera dibutuhkan karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi atas kemampuannya. Namun, ada beberapa karyawan yang kurang serius dan tekun dalam menyelesaikan tugas dan juga masih ada karyawan yang kurang percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain *Self Efficacy*, *Job Involvement* atau keterlibatan kerja juga mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Keterlibatan kerja pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera masih rendah ditandai dengan kurangnya partisipasi aktif dalam bekerja dan hanya sebagian yang mengeluarkan ide-ide sedangkan karyawan yang lain hanya menerima keputusan tanpa terlibat didalamnya. Pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera belum menerapkan disiplin yang baik seperti datang dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada masih kurang baik sehingga berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan *self efficacy*, *job involvement*, budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan ini dilatarbelakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Marwan *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Desy Fitriani dan Edi Purwanto (2019) menunjukkan bahwa tidak membuktikan bahwa efikasi diri (*Self Efficacy*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayanuddin Safri (2017), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nining Yuningsih (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Khaerana Disa (2022) menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Job Involvement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
4. Apakah *self efficacy*, *job involvement* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *self efficacy*, *job involvement* dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

2. Manfaat menelitian

- a. Bagi Peneliti

Dilaksanakan penelitian ini peneliti berharap semoga teori yang didapat dalam perkuliahan dapat berguna dalam kehidupan sehari hari dan dapat menambah pengetahuan penulis.

- b. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber literatur dalam bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh *self efficacy*, *job involvement*, dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menambah informasi bagi instansi mengenai pengaruh *self efficacy*, *job involvement*, dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan.

d. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk penelitian selanjutnya dan menambah koleksi akademis mengenai pengaruh *self efficacy*, *job involvement*, dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan.

