

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang terjadi pada era globalisasi ini dalam dunia usaha dan bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat yang mana memicu adanya persaingan usaha antar perusahaan. Membuat perusahaan senantiasa melakukan perancangan kembali terkait strategi – strategi dalam keberlangsungan bisnisnya. Memajukan dan mengembangkan sumber daya, pelayanan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan eksistensi dalam dunia bisnis.

Perubahan yang pesat memicu munculnya persaingan usaha untuk melakukan perbaikan dalam pemilihan strategi – strategi yang tepat dan stabil, dapat dilakukan dengan memahami bagaimana perilaku atas karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai kemampuan lebih dan semangat tinggi dalam meningkatkan kemampuan diri masing – masing yang dipertahankan guna tercapainya visi dan misi dari perusahaan.

Sumber daya manusia penting dalam mewujudkan visi, misi dan nilai yang diharapkan oleh perusahaan, tanpa adanya pemanfaatan sumber daya yang baik maka akan kesulitan dalam mewujudkan harapan perusahaan, dan untuk pencapaian yang maksimal maka perlu adanya kesungguhan dari individu yaitu bekerja secara totalitas dari sumber

daya manusia yang senantiasa berdedikasi, memiliki cita – cita tinggi untuk kemajuan dan loyal pada perusahaan. Karyawan yang berkomitmen itu penting dikarenakan dengan munculnya sikap tersebut akan mempengaruhi kepribadian, tingkah laku atau perilaku karyawan yang mana dengan kesadarannya sendiri mau bersungguh – sungguh bekerja untuk perusahaan yang menimbulkan nilai positif, tentunya dengan ini akan membentuk karyawan yang bertanggung jawab dan berkualitas terhadap perusahaan (Widayanti & Sariyathi, 2016).

Komitmen karyawan dianggap penting oleh perusahaan karena itu merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama, suatu keyakinan seorang karyawan terhadap visi, misi, nilai suatu organisasi dan juga bentuk keinginan yang kuat untuk senantiasa berproduktif dalam mencapai kemajuan perusahaan. Menurut (Wulandary, 2017) komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan kepada karyawan untuk senantiasa andil atau melibatkan dirinya dan kesadaran untuk bertahan menjadi bagian dari anggota pada organisasi.

Faktor yang mempengaruhi adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan disebabkan oleh individu itu sendiri maupun faktor – faktor lainnya. Karakteristik individu, budaya organisasi dan keadilan organisasi merupakan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi adanya komitmen organisasi pada karyawan. Manusia memiliki kepribadian masing – masing yang beraneka ragam, yang mana setiap individu memiliki ciri

khas ataupun karakter sebagai pembeda antar setiap individu. Karakter yang dimiliki individu didapatkan baik dari sejak dalam buaian, pembelajaran dan pengalaman interaksi sosial.

Karakteristik individu merupakan karakter yang dimiliki masing – masing individu antara lain adanya *biographical characteristics* (umur, status pernikahan, jenis kelamin, jumlah beban yang ditanggung, dan masa pengabdian organisasi), *ability* (tingkat pemahaman, keterampilan yang dimiliki, dapat berkomunikasi dengan baik, dan mampu melakukan kerja tim), dan *personality* (sikap, perilaku, atau kepribadian) yang hanya dimiliki oleh individu itu sendiri (Badeni, 2014). Karakteristik individu ini merupakan bagian penting dalam organisasi perusahaan, dengan ini dapat mengetahui dan memahami karakter per individu yang mana sebagai acuan dalam menyelaraskan hubungan antar karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan organisasi.

Keadilan organisasi diambil dari kata adil yang mempunyai artiimbang, sewajarnya dan tidak semena – mena (Busro, 2018). Keadilan organisasi yang mana keadaan dimana seorang karyawan berhak menerima hak – haknya dalam bekerja. Dikatakan adil bukan berarti satu karyawan dengan karyawan lain mendapatkan hak yang sama besarnya atau nilainya, akan tetapi berdasarkan seberapa besar pengorbanan yang ditunjukkan atau diberikan untuk organisasi. Dasar keadilan merupakan bagaimana cara dalam memperlakukan individu berdasarkan atas haknya.

Hak tersebut berupa diakui keberadaannya pada organisasi dengan mempertimbangkan yang menjadi bagian dari dirinya. Apakah terdapat kewajaran antara proses dan hasil yang diterima, untuk mengukur seberapa besar tingkat komitmen pada karyawan salah satunya bisa diukur pada tingkat keadilan organisasi guna mengetahui persepsi karyawan terhadap kondisi keadilan di perusahaan dengan adanya keadilan yang tinggi maka akan menimbulkan kepercayaan dan performa karyawan meningkat dan apabila keadilan rendah maka menimbulkan perasaan ragu dan performa menurun. Maka dengan proses yang dianggap adil maka karyawan akan lebih percaya dengan hasil yang diputuskan (Nurchayani, 2016).

Menurut (Badeni, 2014) budaya organisasi sebagai tolak ukur dalam melaksanakan suatu organisasi yang terdiri atas kesatuan nilai - nilai, dugaan, dan ukuran perilaku yang terjadi pada individu. Budaya organisasi atau budaya kerja didefinisikan juga sebagai acuan karyawan untuk melakukan kegiatan secara berulang kali didalam organisasi Muhammad (Busro, 2018). Budaya suatu organisasi akan membantu dalam mengatur perilaku yang terlibat didalamnya yaitu karyawan yang dapat mengetahui serta memahami bagaimana peran atau sikap dia dalam organisasi baik hubungan dengan pekerjaannya, rekan kerja, pemimpin, lingkungan, dan lain – lain, dengan adanya budaya organisasi dapat menjadi tolak ukur bagaimana semestinya perusahaan itu terbentuk atau yang menjadi ciri khas dari perusahaan itu sendiri dari perusahaan lainnya. Budaya yang baik akan berdampak baik juga terhadap perilaku karyawan baik dalam kinerja,

kedisiplinan, dan lain – lain, sedangkan perilaku baik yang ditunjukkan karyawan akan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dilakukannya.

PT. Dana Mandiri Sejahtera memiliki pengalaman sebagai lembaga keuangan sejak tahun 2013, sedangkan menjadi bagian pionir yang mempunyai lisensi mengelola dana ventura tahun 2017. Kegiatan bisnis ini mengarah dalam membantu investasi baik berupa layanan pendanaan maupun penyertaan modal dari bisnis milik perorangan, rumah tangga ataupun badan yang mempunyai UMKM terhadap pengembangan bisnisnya, yang mana kantor pusat berada di Tangerang Selatan dan memiliki beberapa cabang yang berada di kota – kota wilayah pulau Jawa, sedangkan untuk lokasi yang digunakan untuk peneliti dalam penelitian ini berada pada perusahaan cabang di kota Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Werkudoro, Dusun 2, Desa Jabung, Kecamatan Mlarak.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorgo, bahwa perusahaan menyadari pentingnya memperhatikan perilaku karyawan karena kemajuan atau keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dan tentunya bukan hanya sekedar bagaimana menyelesaikan pekerjaan atau tugas, namun perusahaan berusaha mendapatkan komitmen dari karyawan akan tetapi ditemukannya permasalahan yang sesuai dengan peneliti ambil.

Fenomena yang muncul yaitu terkait sumber daya manusia yang berada pada perusahaan yang mana tingkat komitmen organisasi karyawan

mengalami naik dan turun. Dibuktikan dari data presentase keluar masuk karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo yang mana pada tahun 2018 tingkat keluar karyawan sejumlah 5% dan karyawan masuk sejumlah 95% dan pada tahun 2019 tingkat keluar karyawan sejumlah 3% dan karyawan yang masuk sejumlah 92% sedangkan pada tahun 2020 tingkat keluar masuk karyawan belum dapat diukur, tetapi melalui hasil pengamatan dikarenakan adanya pandemi korona akhirnya banyak karyawan yang mangkir dari pekerjaan. Maka kondisi seperti ini dibutuhkan adanya perhatian dari perusahaan agar nantinya dapat menstabilkan tingkat keluar masuknya karyawan, hal ini dapat dilihat dari upaya yang dikeluarkan untuk kemajuan perusahaan belum sepenuhnya maksimal, yang mana mereka hanya terbatas pada bekerja untuk mendapatkan gaji.

Penanganan sumber daya manusia yang tepat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan karyawan dan daya saing perusahaan, Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga perilaku dan persepsi negatif yang muncul pada karyawan yang dapat merugikan perusahaan dapat diminimalisir, banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan demi mendapatkan kembali komitmen organisasi pada karyawan, adanya keadilan terhadap pemberian apresiasi setiap karyawan yang bekerja untuk perusahaan dan dengan budaya organisasi yang kuat dan jelas dapat digunakan sebagai pedoman karyawan dalam bekerja, yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kembali komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil uraian diatas, penulis mengangkat judul penelitian adalah **“Pengaruh Tingkat Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo ?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo ?
4. Apakah karakteristik individu, keadilan organisasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo.

2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, keadilan organisasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan yang luas, khususnya pengaruh karakteristik individu, keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

2. Bagi Praktisi

Dengan diadakannya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan saran atau masukan kepada PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Ponorogo didalam meningkatkan komitmen karyawan dalam perusahaan melalui karakteristik individu, keadilan organisasi dan