BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semua organisasi dalam menjalankan seluruh aktivitasnya tentu harus dapat mengelola seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Sumber daya alam merupakan seluruh bahan baku yang diperlukan organisasi dalam melakukan proses produksi. Sedangkan sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang melakukan seluruh kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas, berpotensi, dan berkomitmen tinggi akan mendukung keberhasilan suatu organisasi (Robbins, 2001 : 139).

Prestasi organisasi sebagian selalu bergantung pada karyawan. Karyawan dengan keterampilan dan kemampuan yang tepat akan melakukan pekerjaan yang lebih baik bagi suatu organisasi. Sedangkan karyawan yang tanpa keterampilan, kasar atau pengganggu tidak akan berprestasi secara efektif (Dessler, 2008: 200). Maka dari itu jika suatu organisasi ingin mendapatkan hasil yang terbaik, tentu organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau *skill* yang baik sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan mereka. Namun akan menjadi masalah jika karyawan yang memiliki kemampuan baik namun tidak berkomitmen untuk tetap

bertahan pada organisasi dan pekerjaan mereka dengan berbagai macam alasan.

Kemampuan mempertahankan karyawan oleh suatu organisasi tentu menjadi salah satu kunci untuk dapat bersaing dengan organisasi lain. Berbagai macam cara dapat dilakukan dalam mempertahankan karyawan, baik dari pemberian gaji yang sesuai, bonus, tunjangan, atau hal lain yang dapat berpengaruh terhadap tumbuhnya komitmen karyawan. Tentunya organisasi-organisasi yang ada akan memiliki cara atau strategi yang berbeda dalam mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawannya. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan pada suatu organisasi, akan membuat mereka semakin enggan meninggalkan pekerjaan yang dimiliki maupun organisasinya. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan yang dimilikinya atau yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006 : 122).

"Gracia Skin Clinic" Semarang bergerak dalam bidang kecantikan dan memiliki 32 karyawan. Turn over pada "Gracia Skin Clinic" Semarang pada tahun 2010 – 2014 sebanyak 6 orang, 4 orang diantaranya mengundurkan diri dan 2 orang lainnya diberhentikan dan setelah itu posisi kerja yang kosong di rangkap oleh karyawan lain. Namun karyawan yang merangkap posisi kerja tersebut lama kelamaan juga akan mengganggu aktivitas organisasi karena beban kerja menjadi lebih banyak, sehingga aktivitas organisasi kurang efektif dalam arti terkadang pekerjaan karyawan tidak

terselesaikan. Maka dari itu diperlukan komitmen organisasional dari setiap karyawan agar organisasi tidak terganggu dengan keluar masuknya karyawan, dan aktivitas organisasi dapat terus berjalan.

Data *turnover* karyawan "Gracia Skin Clinic" Semarang dari tahun 2010 – 2014 sebagai berikut :

Tabel 1.1 *Turnover* karyawan "Gracia Skin Clinic" Semarang dari tahun 2010 – 2014

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Januari)	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Desember)	Persentase *Turnover* (%)
2010	32 orang	2 orang	2 orang	32 orang	6,25
2011	32 orang	1 orang	1 orang	32 orang	3,125
2012	32 orang	1 orang	1 orang	32 orang	3,125
2013	32 orang	1 orang	1 orang	32 orang	3,125
2014	32 orang	1 orang	1 orang	32 orang	3,125
Rata-rata *Turnover*					3,75

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas tingkat *turnover* pada tahun 2010 menunjukan persentase paling besar yaitu 6,25%, sedangkan pada tahun 2011 sampai tahun 2014 memiliki tingkat *turnover* yang sama sebesar 3,125% per tahunnya. Rata-rata *turnover* selama lima tahun terakhir sebesar 3,75%. "Gracia Skin Clinic" Semarang menetapkan batas *turnover* sebesar 12,5% per tahun. Jadi *turnover* yang terjadi masih di bawah batas yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang sudah lama bekerja (selama 13 tahun) sebanyak empat orang, menyatakan bahwa keluarnya 1 orang atau lebih tetap mengganggu aktivitas organisasi. Maka

dari itu, dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan efektif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry serta Bateman dan Stresser yang dikutip dari Muchinsky (Vidiasta, 2010) yang menyebutkan bahwa salah satu kondisi yang menunjukkan seorang individu memiliki komitmen organisasional yang tinggi ialah tingkat keluar-masuk *(turnover)* yang rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* tinggi membuktikan bahwa komitmen organisasional pada karyawan rendah. Sedangkan jika tingkat *turnover* rendah membuktikan komitmen organisasional pada karyawan tinggi. Dari hasil yang akan didapat tentang *turnover* yang tinggi atau rendah, dapat diupayakan untuk meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan jika rendah dan dapat diupayakan untuk memmpertahankan komitmen organisasional pada karyawan jika tinggi.

Dari hasil wawancara dengan pemilik "Gracia Skin Clinic" Semarang, diketahui bahwa "Gracia Skin Clinic" Semarang selalu memiliki karyawan sebanyak 32 orang pada tiap tahun. Dengan kata lain, jumlah karyawan yang diterima selalu sama dengan jumlah karyawan yang keluar, sehingga jumlah karyawan pada "Gracia Skin Clinic" Semarang selalu sama yaitu 32 orang.

Allen dan Meyer (dalam Mas'ud, 2004) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan psikologis yang dapat ditandai dengan : (a) menerima dan meyakini tujuan / *goal* dan nilai / *value* yang dimiliki

oleh organisasi, (b) kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh demi organisasi, dan (c) memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen pada organisasinya akan dapat lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen pada organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan menjalankan tugasnya demi mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, karyawan akan ikut merasa memiliki organisasi sehingga akan lebih memiliki tanggung jawab dan lebih berani menerima resiko dari keputusan yang telah diambil, baik untuk kemajuan diri sendiri maupun untuk kemajuan organisasi. Maka dapat dikatakan, memiliki karyawan yang berkomitmen kuat pada organisasi tentu memberikan berbagai macam keuntungan, seperti tumbuhnya *extra role behavior*, yaitu perilaku spontan dan inovatif yang bermanfaat bagi organisasi, di luar perilaku normal yang hanya didasarkan karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan (Scholl, dalam Hidayat 2013).

Uraian diatas menjelaskan bahwa komitmen organisasional sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi agar dapat bertahan di era globalisasi sekarang ini dan juga untuk memajukan organisasi maupun diri sendiri, tentu saja didukung oleh tiap masing-masing karyawan. Pemilihan "Gracia Skin Clinic" Semarang menjadi obyek penelitian ini karena di organisasi ini belum pernah diteliti mengenai komitmen organisasional. Maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Komitmen Organisasional Karyawan "Gracia Skin Clinic" Semarang".

1.2. Perumusan masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana komitmen organisasional karyawan pada "Gracia Skin Clinic" Semarang berdasarkan teori Allen dan Meyer ?
2. Apa usulan perbaikan bagi "Gracia Skin Clinic" Semarang dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1. Tujuan yang dicapai dalam dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui komitmen organisasional pada karyawan "Gracia Skin Clinic" Semarang.
2. Untuk memberikan usulan perbaikan bagi "Gracia Skin Clinic" Semarang dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya.

1.3.2. Manfaat yang dicapai dalam dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis berupa pengetahuan menurut Allen Meyer tentang komitmen organisasional pada "Gracia Skin Clinic" Semarang.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis berupa informasi dan masukan bagi organisasi mengenai tingkat komitmen organisasional pada karyawan "Gracia Skin Clinic" Semarang.

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA