

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam organisasi, dikenal berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi yang salah satunya adalah manusia. Akhir-akhir ini, pekerja telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi (Safrizal dan Faidal, 2011). Tujuan organisasi tidak tercapai apabila tidak didukung oleh komitmen pada karyawan yang baik tentang perusahaan. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah peningkatan komitmen organisasi para karyawan sehingga kinerja yang di dihasilkan dapat memajukan perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi mencerminkan kepercayaan karyawan pada misi dan tujuan organisasi.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi di perusahaan. Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut

memiliki bagi pekerja atau karyawan terhadap organisasi perusahaan (Mowday *et. al*), dalam Sri Trisnaningsih (2003).

Studi awal yang dilakukan oleh Meyer dan Allen dalam Setiawan dan Ghozali (2005) menunjukkan adanya sifat multidimensi dari konstruk komitmen organisasional, dimana seluruh bentuk komitmen adalah tidak sama, bila organisasi atau perusahaan bermaksud mempertahankan pegawai atau karyawannya dengan menguatkan level organisasional, komitmen harus didasari adanya perbedaan sifat dari bentuk komitmen. Menurut Mayer dan Allen komitmen organisasional terdiri dari tiga bentuk, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Hasil penelitian terdahulu dengan objek penelitian karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Surabaya yang dilakukan oleh Safrisal dan Faidal (2011) yaitu komitmen afektif dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan komitmen kontinuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Surabaya.

Pasaraya Sri Ratu merupakan badan usaha yang bergerak dibidang retail yang menyediakan kebutuhan sehari-hari masyarakat di Madiun dan sekitarnya. Dengan adanya *mall* di era yang modern ini maka gaya hidup masyarakat di Madiun berubah dari yang dahulu tidak terlalu memperhatikan refreasing sekarang menjadi gemar berbelanja sambil rekreasi. Begitu pula kinerja karyawan yang baik sangat

diperlukan bagi manajemen Pasaraya Sri Ratu agar bisa bersaing dengan pasar-pasar modern lainnya di kota Madiun, karena karyawan menjadi ujung tombak bagi perusahaan. Tanpa adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka kinerja karyawan yang baik tidak akan terwujud. Oleh karena itu penting bagi manajemen Pasaraya Sri Ratu untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan menganggap bahwa karyawan juga merupakan keluarga, hal itu penting guna untuk menumbuhkan komitmen organisasional para karyawan agar kinerjanya meningkat.

Pasaraya Sri Ratu juga merupakan aset bagi kota Madiun yang menjadi tujuan masyarakat kota dan luar kota Madiun datang untuk berbelanja. Dalam perkembangannya muncul berbagai pusat perbelanjaan lain yang lebih baik dalam bidang pelayanannya dibanding Pasaraya Sri Ratu, yaitu Plaza Madiun dan Carrefour. Oleh karena itu Sri Ratu harus mengembangkan berbagai strategi bersaing yang baik supaya minat pengunjung tidak berkurang baik dari kota Madiun sendiri maupun luar kota Madiun. Dari berbagai segi saat ini Sri Ratu mengalami berbagai krisis yang secara kasat mata tidak terlalu tampak, manajemen usaha yang dilakukan oleh pihak Sri Ratu sudah sangat baik tetapi kedisiplinan karyawan masih kurang. Perilaku seperti ini dapat mengindikasikan kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti komitmen organisasional karyawan Pasaraya Sri Ratu Madiun pada kinerja karyawan Pasaraya Sri Ratu dengan: Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pasaraya Sri Ratu Madiun.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Apakah komitmen organisasional yang meliputi : komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap Pasar Raya Sri Ratu Madiun?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Pasar Raya Sri Ratu Madiun?
3. Apakah komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Pasar raya Sri Ratu Madiun?
4. Apakah komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Pasar Raya Sri Ratu Madiun?

### **C. Tujuan penelitian**

1. Menguji pengaruh komitmen organisasional yang meliputi :komitmen afektif, kontinuan, dan normatif secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap Pasar Raya Sri Ratu Madiun
2. Menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan tetapPasar raya Sri Ratu Madiun
3. Menguji pengaruh komitmen kontinuan terhadap kinerja karyawan tetapPasar Raya Sri Ratu Madiun
4. Menguji pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan tetapPasar raya Sri Ratu Madiun

### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

#### 1. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan Pasar Raya Sri Ratu Madiun mengenai pentingnya pengaruh komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### 2. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain dengan kajian serupa.

## **E. Sistematika Penulisan Laporan**

Agar lebih jelas maka sistematika penulisan ini adalah :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang meliputi tentang manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional, kinerja karyawan, pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

### **BAB III : METODA PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang simpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi pihak terkait.