

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi yang baik akan fokus pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Terlebih lagi untuk menghadapi masalah yang terjadi.

Untuk menghadapi permasalahan yang ada dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja untuk tercapainya kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

Luthans (2006:152) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Angle dalam Sopiah(2008:166) karyawan yang berkomitmen rendah dapat dilihat dari turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi. Kaswan (2012:294) menjelaskan bahwa bukti riset menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan kemangkiran dan pengantian karyawan. Robbins (2008:101) juga menyebutkan bahwa bukti penelitian menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan.

PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya merupakan salah satu kantor cabang dari kantor Distribusi Jawa Barat. PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya juga

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

membawahi beberapa Rayon, diantaranya : Rayon Tasikmalaya, Rayon Singaparna, Rayon Karangnunggal, Rayon Rajapolah, Rayon Ciamis, Rayon Banjar, dan Rayon Pangandaran

Seperti yang telah dijelaskan diatas, kurang optimalnya tingkat komitmen dapat dilihat dari tingginya absensi dan kelambanan kerja termasuk didalamnya keterlambatan masuk kerja. Dari data yang didapat dari PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan masuk kerja karyawan di perusahaan ini cukup tinggi. PT PLN (Persero) sendiri memiliki standar tentang jam masuk kerja yaitu hari Senin sampai dengan Jum'at jam 07: 30 setiap harinya

Tabel 1.1
Tabel Kasus Keterlambatan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya Bulan Januari 2013 sampai dengan Nopember 2014

Bulan	Jumlah Kasus Keterlambatan Tahun 2013 (Kasus)	Jumlah Kasus Keterlambatan Tahun 2014 (Kasus)
Januari	207	430
Februari	97	353
Maret	200	344
April	138	309
Mei	305	281
Juni	413	238
Juli	529	335
Agustus	403	324
September	332	245
Oktober	305	217
Nopember	302	284
Desember	412	-
Jumlah	3231	3360

Rata-rata	303.5833	305
------------------	-----------------	------------

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang telah diolah

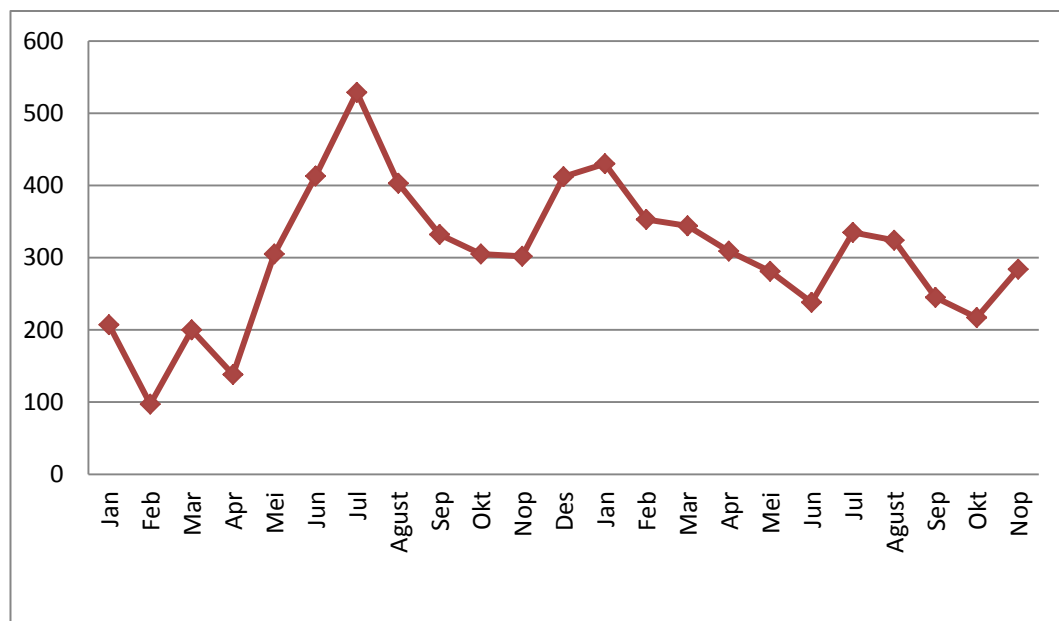
Tabel 1.2
Tabel Keterlambatan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya
Bulan Januari 2013 sampai dengan Nopember 2014

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat Tahun 2013 (Orang)	Jumlah Karyawan Terlambat Tahun 2014 (Orang)
Januari	40	85
Februari	27	64
Maret	50	80
April	35	135
Mei	74	95
Juni	97	82
Juli	106	98
Agustus	98	100
September	69	66
Oktober	71	69
Nopember	75	89
Desember	86	-
Jumlah	828	963
Rata-rata	69	87

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang telah diolah

Dari 189 karyawan yang bekerja di PT.PLN (Persero) Area Tasikmalaya dan rayon-rayon yang dibawahinya dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan masuk kerja cukup tinggi. Dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Nopember 2014 terjadi sebanyak 3360 kasus keterlambatan. Meskipun setiap bulan tidak mengalami penurunan tetapi kasus keterlambatan di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya namun selama Januari sampai dengan Nopember 2014 jumlah keterlambatan tidak pernah lebih rendah dari 217 kasus. Kasus keterlambatan paling tinggi pernah terjadi pada bulan Januari sebanyak 430 kasus. Rata rata kasus ketelambatan selama Bulan Januari sampai dengan Nopeber 2014 adalah sebanyak 305 kasus.

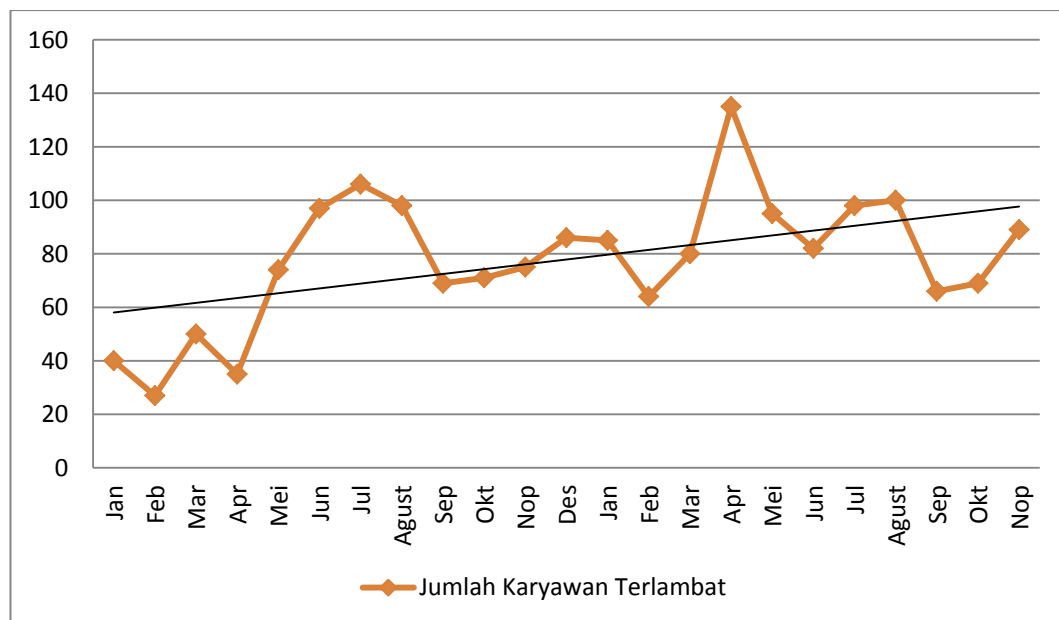
Grafik 1.1
Kasus Keterlambatan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya
Bulan Januari 2013 sampai dengan Nopember 2014



Sumber: PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang telah diolah

Banyaknya angka kasus keterlambatan di PT. PLN (Persero) ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasional kurang optimal. Dari 189 karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya 87 orang diantaranya pernah terlambat setidaknya satu kali selama Bulan Januari sampai dengan Bulan Nopember 2014. Dengan demikian rata rata karyawan yang terlambat masuk kerja pada Bulan Januari sampai dengan Nopember 2014 adalah sebanyak 87 orang atau mencapai 46% dari jumlah karyawan yang ada. Pada Bulan April karyawan yang terlambat mencapai angka tertinggi dalam kurun waktu Bulan Januari sampai dengan Bulan Nopember yaitu sebanyak 135 orang karyawan. Kemudian apabila dilihat dari rata-rata keterlambatan dari tahun 2013 dan 2014, dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan jumlah kasus keterlambatan dan jumlah karyawan yang terlambat.

Grafik 1.2
Keterlambatan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya Bulan Januari 2013 sampai dengan Nopember 2014



Sumber: PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang telah diolah

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat komitmen organisasi sebuah perusahaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan keterlambatan. Oleh karena itu dapat diindikasikan bahwa komitmen di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya kurang optimal. Hal ini didasarkan pada tingginya angka keterlambatan masuk kerja para karyawannya.

Menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi dapat mengancam keberlangsungan perusahaan. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, dalam menjalankan bisnis atau usaha apapun yang menjadi hal terpenting adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia maka sebuah bisnis atau perusahaan tidak akan mampu menjalankan usahanya dengan baik. Bila usaha tidak berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kuantitas dan kualitas karyawan tentu saja terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut salah satunya dengan menyediakan program pengembangan karier karyawan yang baik dalam perusahaan. Pengembangan karier adalah *outcome* yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajemen karier institusi atau organisasi (Gomes, 2003:214). Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan komitmen para karyawannya harus mampu mengembangkan karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas mereka.

Menurut Mathis (2006:106) Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya komitmen karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya

manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya**"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa tingkat komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya kurang optimal. Hal ini terlihat dari tingginya angka kasus keterlambatan masuk kerja bagi para karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada masalah mengenai komitmen karyawan yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang berhubungan dengan pengembangan karier yang ada di perusahaan ini.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional . Dengan demikian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum mengenai pengembangan karier di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya ?
2. Bagaimana gambaran umum mengenai komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran umum pengembangan karier di PT PLN (Persero) Area Tasikmalaya.
2. Gambaran umum komitmen organisasional di PT PLN (Persero) Area Tasikmalaya.

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional di PT PLN (Persero) Area Tasikmalaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi saran dan masukan bagi perusahaan khususnya PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya mengenai pengambilan keputusan tentang cara-cara menjaga serta meningkatkan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang sama.

Diki Fitriandi, 2015

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN
(PERSERO) AREA TASIKMALAYA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu