

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada awal abad 21, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Dalam penelitian Arif (2011) pada dasarnya sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dengan demikian masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Dengan berbagai sifat dan karakter dari masing-masing individu dapat menjadi salah satu sumber masalah yang akan di alami oleh perusahaan, menurunnya komitmen organisasi yang di sebabkan oleh masa jabatan akan menimbulkan berbagai variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan dalam (Sopiah, 2008). Dengan berbagai tipe atau ciri dari individu tersebut maka karakter atau ciri karyawan ini sangatlah mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Sementara itu Bashaw & Grant dalam (Almalifah, 2005) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan.

Sedangkan menurut Nimran dalam (Sopiah, 2008) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Menurut Mathis dalam (Almalifah, 2005) ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi, yaitu minat, jati diri, kepribadian, dan latar belakang sosial.

Karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, model karakteristik pekerjaan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*). Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja (mengerti pekerjaannya), memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja.

Pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh maka akan meningkatkan komitmen kerja terhadap organisasi sehingga tujuan yang dibuat oleh perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2009). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Heidjarchman, 2010).

Komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan sangat penting karena dalam kemajuan sebuah perusahaan sebuah komitmen tinggi terhadap perusahaan yang dimiliki oleh para karyawan atau pegawai menjadi salah satu faktor pendukung dalam kemajuan perusahaan, karena ada banyak alasan mengapa sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya. Sebagai contoh banyak penelitian menemukan bahwa semakin banyak karyawan yang berkomitmen kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas para karyawan karena karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para karyawan (Steers dan Porter, 2007).

RSUD Ajibarang merupakan rumah sakit umum yang melayani hampir seluruh penyakit umum dimana yang awalnya merupakan Unit Rawat Inap Puskesmas I Ajibarang, kemudian dikembangkan menjadi RSUD Ajibarang untuk peningkatan

pelayanan kesehatan pada masyarakat di Kabupaten Banyumas khususnya Banyumas bagian barat. Sekarang RSUD Ajibarang merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas.

Maksud penelitian ini adalah replikasi dari penelitian yang dikerjakan oleh Haryanto & Sriwidodo (2009), dan penelitian ini hanya meneliti tentang karakteristik personal, karakteristik kerja, dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”** (Pada RSUD Ajibarang Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi secara parsial pada pegawai RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi secara parsial pada pegawai RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas?
3. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pada secara parsial pegawai RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas?
4. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara simultan pada pegawai RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas?

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan-batasan yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja serta komitmen organisasi.
2. Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi secara parsial pada pegawai RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi secara parsial pada pegawai RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial pada pegawai RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara simultan pada pegawai RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Ajibarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat pada RSUD Ajibarang.

2. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menambah literatur MSDM yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi

3. Bagi Peneliti

- a. Untuk mengaplikasikan teori tentang sumber daya manusia dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya khususnya mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi.
- b. Sebagai syarat menyelesaikan Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.