

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang aktif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya serta seluruh potensi yang berada disekitarnya. Sebagai ilmu sumber daya manusia dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia. Memasuki era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah perbaikan. Hal ini mendorong terjadinya perubahan pada perusahaan dari biasa-biasa saja menjadi mengikuti perkembangan zaman dan dalam hal ini manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan.

Dalam meningkatkan daya bersaing perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Komitmen Organisasi yang baik dengan Komitmen Profesi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila Perilaku Kerja yang Inovatif tidak diterapkan maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Oleh sebab itu banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan

maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptanya suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat berkerja lebih efektif, efisien dan mempunyai kualitas pelayanan yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan ketrampilan yang cukup, untuk memperoleh kualitas pelayanan yang memuaskan. Untuk meningkatkan Perilaku Kerja yang Inovatif, perusahaan memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan seperti memberikan communication dan profesionalisme. Dengan program tersebut di harapkan para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan Perilaku Kerja yang Inovatif.

Kepribadian seorang karyawan, sistem budaya organisasi yang baik serta motivasi kerja yang tinggi akan mengarahkan anggota organisasi untuk mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya sehingga tercapai tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan individual. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap unsur dalam perusahaan.

Menurut **(Trismaningsih, 2016)** Komitmen Organisasi Merupakan Suatu Sifat dan Perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak motivasi didalam diri seseorang, Komitmen Organisasional dapat menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi atau perusahaan tempat bekerja sehingga merasa

jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi dan diharapkan dapat termotivasi dalam menjalani rutinitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Disamping Komitmen Organisasi adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional tampaknya juga berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif. Menurut **(Restuningsih, 2016)** Komitmen Profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekak dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem nilai norma yang mengarahkan orang untuk bertindak atau bekerja sesuai dengan prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan tinggi.

Menurut **(Restuningsih, 2016)** Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan memperdayakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagi stimulan dan individu yang mengelilinya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Sedangkan perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku kerja yang inovatif adalah sebagai pembuatan, pengenalan dan penerapan ide atau gagasan baru dari pekerjaan, kelompok atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok atau organisasi tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistency*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan. Sedangkan **(Hasibuan, 2016)** menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi pada seorang individu bertindak sebagai sebuah pendorong atas suatu tindakan untuk mencapai tujuan individu tersebut, seperti seorang individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya, merupakan perusahaan kontraktor pertambangan terkemuka di Indonesia dibawah naungan PT ABM Investama Tbk yang terintegrasi dalam grup Tiara Marga Trakindo (TMT) dan mempunyai jumlah karyawan sebanyak 130 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Human Resources Development PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya masih ditemukan salah satu indikator variabel Komitmen Organisasi yaitu tentang kurangnya kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Berikut merupakan tingkat absensi karyawan PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya Periode Januari – September 2020.

Tabel 1.1
Absensi karyawan PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya pada periode Januari- September 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Terlambat Lebih Dari 3x
1	Januari	98	22	0
2	Februari	98	30	5
3	Maret	98	15	0
4	April	98	10	0
5	Mei	98	28	0
6	Juni	98	26	0
7	Juli	98	19	2
8	Agustus	98	25	1
9	September	98	16	0

Sumber : Human Resources Development PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya

Dari tabel diatas terlihat pada bulan Januari terdapat 22 orang karyawan yang terlambat dan tidak ada karyawan yang terlambat lebih dari 3x. Pada bulan Februari terdapat 30 orang karyawan yang terlambat dan yang terlambat lebih dari 3x sebanyak 5 orang. Pada bulan Maret terdapat 15 orang karyawan yang terlambat dan tidak ada karyawan yang terlambat lebih dari 3x. Pada bulan April terdapat 10 orang karyawan yang terlambat dan tidak ada karyawan yang terlambat lebih dari 3x. Pada bulan Mei terdapat 28 orang karyawan yang terlambat dan tidak ada karyawan yang terlambat lebih dari 3x. Pada bulan Juni terdapat 26 orang karyawan yang terlambat dan tidak ada karyawan yang terlambat lebih dari 3x. Pada bulan Juli terdapat 19 orang karyawan yang terlambat dan yang terlambat lebih dari 3x sebanyak 2 orang. Pada bulan Agustus terdapat 25 orang karyawan yang terlambat dan yang terlambat lebih dari 3x sebanyak 1 orang. Dan Pada bulan September terdapat 16 orang karyawan yang terlambat dan tidak ada karyawan yang terlambat lebih dari 3x.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan masih rendah, dari bulan Januari sampai bulan September tahun 2020 masih belum terlihat kehadiran karyawan yang tepat waktu mencapai 100% bahkan masih ada karyawan yang terlambat lebih dari 3 kali dalam satu bulan. Walaupun alasan ketidakhadiran tersebut berbeda-beda, hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, penyelesaian pekerjaan sering tertunda, hasil kerja mereka tidak maksimal yang berdampak pada kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya dalam hubungannya dengan Komitmen Profesi yaitu

karyawan cenderung kurang mampu untuk mengatasi penurunan kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Penurunan Perilaku Kerja Inovatif dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya.

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Perilaku Kerja Inovatif Karyawan yang belum optimal selain dari pengaruh Komitmen Organisasi para karyawan dapat juga dilihat dari Komitmen Profesi dan motivasi kerja pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya. Berdasarkan wawancara dengan bagian Human Resources Development (HRD) di PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya diketahui kelemahan dari PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya adalah kurangnya dukungan

dan motivasi dari pimpinan kepada karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari Perilaku Kerja Inovatif Karyawan yang menurun. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Penelitian yang dilakukan (**Ramadhani, 2017**) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kerja. Sedangkan menurut (**Ramadhani, 2017**) menyatakan bahwa dan Komitmen Profesi berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kerja

Dari hal tersebut diatas terlihatnya Perilaku Kerja Inovatif yang masih belum optimal disinyalir penyebab dari pengaruh Komitmen organisasi, Komitmen Profesi. Berdasarkan hal tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING PADA PT TRANSCO PRATAMA CRF SUNGAI BETUNG DHARMASRAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif, maka dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Perilaku Kerja Inovatif PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya tergolong masih rendah.

2. Kecenderungan karyawan yang kurang aktif, karyawan lebih menyenangi perintah dari atasan, karyawan kurang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan segera sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas.
3. Adanya sikap kurang percaya diri karyawan terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya.
4. Penerapan Komitmen Organisasi PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya masih dirasakan kurang kuat tertanam pada karyawan telah disadari oleh pihak pimpinan. Indikasi ini diantaranya terlihat dari keadaan pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, seperti sakit, izin atau tanpa keterangan.
5. Pengawasan perusahaan terhadap karyawan masih kurang.
6. Kurangnya semangat dan kedisiplinan Karyawan, sehingga secara langsung turut mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif yang telah diterapkan.
7. Kurangnya dukungan dan motivasi dari pimpinan kepada karyawannya untuk bekerja secara maksimal.
8. Sarana dan prasarana perusahaan yang belum memadai.
9. Rendahnya tingkat disiplin yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan.

10. Kurangnya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Komitmen Organisasi (X1), Komitmen Profesi (X2) sebagai variabel bebas, Motivasi (Z) sebagai variabel Intervening dan Perilaku Kerja Inovatif sebagai variabel terikat (Y) PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Perilaku Kerja kerja Inovatif PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
2. Apakah Komitmen Profesi mempunyai pengaruh terhadap Perilaku Kerja kerja Inovatif PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
3. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
4. Apakah Komitmen Profesi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
5. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?

6. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?
7. Apakah Komitmen Profesi mempunyai pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kerja kerja Inovatif PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya
2. Menganalisis Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Perilaku Kerja kerja Inovatif PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya
3. Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya
4. Menganalisis Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Motivasi Pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya
5. Menganalisis Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya
6. Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya

7. Menganalisis Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkannya.