

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal dengan pengorbanan tertentu. Tujuan ini dimaksudkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan seluruh karyawan. Maka perusahaan menetapkan karyawannya pada posisi masing-masing berdasarkan keahliannya dan statusnya berdasarkan tingkatan / jabatan pada masing-masing karyawan yang terdiri dari karyawan tetap atau karyawan kontrak sesuai dengan masa kerja, pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk disiplin mengikuti peraturan- peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mengerjakan tugas pada tepat waktu serta berorientasi pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (Iswanda,2017).

Saat ini, banyak karyawan dalam usia produktif yang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, memilih berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain serta tidak memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan pada perusahaan sendiri untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sangat membutuhkan bantuan dari karyawan berpotensi yang memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan tersebut, (Fadhilah,2016).

Karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen organisasional sedemikian penting untuk dipahami dan diciptakan. Terjadinya komitmen personil atau individu dalam setiap jajaran dan tingkat organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan personil untuk menyatu

dengan tujuan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi (Anggi, 2016). Manajemen organisasi apapun sangat berkepentingan untuk menempuh berbagai upaya strategis untuk menciptakan dan melestarikan serta meningkatkan derajat komitmen sumber daya manusia sebagai jembatan untuk mencapai efektifitas perilaku dan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Ginta, 2015).

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut komitmen dalam dirinya. Ghoniyah dan Masurip, (2011) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan keterlibatan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Nurhasan, 2016).

Variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan, insentif dan lingkungan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor pelatihan dan insentif sebagai variabel yang akan diteliti. Menurut Hasibuan (2013), mengemukakan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut Hamali (2018) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar

kerja. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama pelatihan utama yang mengikuti pengembangan keterampilan dan pengetahuan, yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam maupun luar kota (*in or off house training*). Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang pekerjaannya.

Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan generasi (Z) yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga komitmen organisasionalnya semakin meningkat. Pelatihan bagi karyawan masih rendah dan pelatihan belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik sehingga belum dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, salah satu faktor penyebabnya adalah pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak untuk semua karyawan di ikut sertakan pelatihannya dan pelatihan yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebab kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja diantaranya yaitu masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugasnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya komitmen organisasional karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpi organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Insentif merupakan penghargaan

atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan (Iswanda, 2017). Tujuan insentif dimaksudkan sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika pemberian insentif tepat maka komitmen karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pemberian insentif tidak tepat maka komitmen karyawan tidak akan sebaik yang diharapkan (Syahredho, 2016). Penelitian yang dilakukan (Ginta, 2016) menemukan bahwa pada variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen karyawan. Artinya, peningkatan pemberian insentif akan diiringi juga dengan meningkatnya komitmen karyawan.

Insentif dibagi menjadi insentif keuangan dan non-keuangan (Luthans, 2015). Insentif keuangan dan non-keuangan secara bersama-sama saling membantu dalam menumbuhkan motivasi untuk semangat bekerja. Insentif keuangan merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Diberikan dalam bentuk uang karena uang tidak hanya memenuhi kebutuhan psikologis tetapi juga kebutuhan sosial individu. Insentif keuangan dapat datang dalam berbagai bentuk seperti: gaji pokok, kompensasi, asuransi, komisi, rencana pensiun, saham karyawan, lembur yang dibayar serta kompetisi dan kontes. Insentif non-keuangan sering kali digunakan seorang manajer untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Insentif non-keuangan biasanya diberikan dalam bentuk yang lebih memungkinkan otoritas seperti: penghargaan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, promosi, keamanan dalam bekerja serta pelatihan dan pembangunan (Sirait, 2016).

Insentif moneter dalam bentuk uang lembur yang diberikan perusahaan terkadang terlambat atau bahkan ada beberapa karyawan yang bekerja lembur tetapi tidak mendapatkan insentif sehingga, hal ini diduga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Dalam hal ini tentu sangat besar hubungan dan pengaruhnya dalam pemberian insentif terhadap komitmen organisasional pada sebuah perusahaan (Agung, 2016). Fenomena karyawan perusahaan belakangan ini lebih banyak diisi oleh para generasi milenial. Generasi milenial adalah sebutan

bagi kelompok umur generasi yang lahir diantara tahun 1980 sampai 2000 (Rumangkit,2018).

Keunikan generasi milenial dibanding generasi sebelumnya terdapat dalam hal budaya dan pemanfaatan teknologi. Hasil survei Alvara Research Center (2016) menunjukkan bahwa “generasi muda dengan rentang usia 15 – 24 tahun lebih. Sebagian besar dari generasi milenial telah memasuki masa produktif. Artinya, milenial aktif melakukan berbagai kegiatan seperti bekerja, atau menyalurkan minat dan bakat. Dengan aktivitas yang padat, milenial kerap kali harus memiliki skill yang menjadi kelebihan dibandingkan dengan orang lain. Melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mengangkat penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA GENERASI Z”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional generasi Z?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pelatihan dan insentif karyawan generasi Z.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z di Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Oktober 2021 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pelatihan dan insentif.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional generasi Z.
2. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain : Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan dan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan insentif terhadap komitmen organisasional generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN