

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh organisasi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Setiap perusahaan yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan aset paling penting yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi, oleh karena itu keberadaannya dalam sebuah organisasi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial tentunya selalu berinteraksi dengan orang lain, di mana di dalam interaksi tersebut selalu melibatkan komunikasi.

Persatuan Olahraga Biliar Seluruh Indonesia (POBSI) merupakan salah satu organisasi/instansi yang membidangi olahraga Biliar di Indonesia. Organisasi tersebut dibawah kendali Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Seperti halnya organisasi lain, POBSI memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya dalam hal ini adalah dengan cara meningkatkan komitmen pegawai pada POBSI Se-Indonesia. Namun, Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, ditemukan fenomena yang menunjukkan adanya penurunan komitmen organisasi pada pegawai di POBSI Se-Indonesia, yaitu masih ditemukannya pegawai yang datang terlambat, meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai, dan kurangnya atensi terhadap pekerjaan sehingga tidak mencapai target pekerjaan. Disamping itu, adanya pegawai yang jarang terlibat dalam pekerjaan di luar jam kerja.

Salah satu akibat dari kurangnya komitmen organisasi adalah adanya pemogokan kerja, *turnover* pegawai dan pemangkiran kerja yang dapat menimbulkan menurunnya produktifitas. Oleh karenanya, perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen organisasionalnya, yaitu dengan meningkatkan karakteristik personal pegawai di lingkungan POBSI Se-Indonesia.

Karakteristik personal merupakan ciri khas dari individu pegawai yang dapat membedakan dengan pegawai lainnya. Karakteristik personal kemudian yang menjadikan pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam organisasinya. Berdasarkan pada survey awal dapat diketahui rendahnya karakteristik individu

yang dimiliki oleh pegawai POBSI Se-Indonesia diindikasikan dengan sikap pegawai yang terkadang kurang antusias terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang dijalani. Selanjutnya ditemukan adanya indikasi rendahnya minat untuk mengembangkan diri dan memajukan organisasi dan terkadang masih sering menggunakan emosi dan lebih mengedepankan suasana hati, sehingga memengaruhi pekerjaan yang dijalannya. Disamping itu, berdasarkan penelitian Sutanto & Ratna (2015) bahkan menyatakan bahwa karakteristik individual seperti gender, umur, pengalaman bekerja dan status pernikahan tidak dapat memengaruhi komitmen organisasi. Oleh karenanya, penelitian ini menguji apakah karakteristik individu pada POBSI berpengaruh terhadap komitmen organisasi atau tidak.

Pengalaman kerja pegawai juga menjadi factor yang memengaruhi komitmen organisasi. Dengan pengalaman, seseorang mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia akan merasa betah untuk tetap bertahan di organisasi yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan. Pengalaman berorganisasi mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, semakin berpengalaman maka akan semakin mengerti mengenai pekerjaannya.

Berdasarkan pada survey awal, ditemukan beberapa pegawai di POBSI Jabar yang terlihat kurang berpengalaman pada bidangnya, hal demikian dapat dikarenakan pegawai tersebut baru memulai melakukan adaptasi dengan posisi barunya pada organisasi (karena rotasi jabatan), atau bahkan kurang memahami keseluruhan deskripsi pekerjaannya. Hal demikian menandakan kurangnya

pengalaman bekerja sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Disamping itu, yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasi adalah komunikasi organisasi. Berdasarkan pada penelitian pendahuluan yang dilakukan, masih ditemukan proses komunikasi yang kurang efektif, sebagai contoh adanya kesalahpahaman dalam komunikasi yang menyebabkan adanya penyimpangan dalam menafsirkan informasi (*missunderstanding*) hal tersebut sangat memengaruhi terhadap keberlangsungan kerja. Disamping itu, adanya gap dari hasil penelitian Salahudin et al., (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak memengaruhi komitmen organisasi, terutama pada komitmen afektif.

Komunikasi sangat dibutuhkan setiap orang untuk dapat berinteraksi dengan satu sama lain. Dengan adanya komunikasi yang tercipta dengan baik maka setiap orang dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Adapun tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pandangan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Dengan adanya komunikasi yang tepat dalam sebuah organisasi tentunya dapat memberikan imbal balik (*feedback*) antara pegawai dan organisasi sehingga semakin meningkatkan tingkat loyalitas pegawai.

Disamping itu, yang menentukan arah organisasi serta komitmen anggota adalah bagaimana pemimpin organisasi tersebut. Pimpinan memberikan arahan, motivasi dan melakukan evaluasi terhadap kinerja anggota sehingga mereka tahu dimana dan kapan kesalahan dapat diatasi menjadi suatu pelajaran dalam

meningkatkan kecakapan mereka dalam bekerja. Dengan demikian, anggota semakin terikat dengan organisasi dan komitmen terhadap organisasi pun akan semakin tinggi. Terdapat penelitian dari Suherman., Jono M Munandar., & Soekiwo Dirjosuparto (2017) yang menghasilkan penelitian bahwa kepemimpinan tidak signifikan untuk mempengaruhi komitmen organisasi. Hal tersebut kemudian menjadi gap penelitian (*research gap*) sehingga dapat menguatkan fenomena yang ada. Fenomena yang terjadi terkait komitmen organisasi menjadi konsen penulis sehingga memiliki ketertarikan untuk menganalisis dan mengkaji lebih dalam pada organisasi POBSI Se-Indonesia dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Personal, Pengalaman Berorganisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran karakteristik personal, pengalaman berorganisasi, komunikasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi pada POBSI Se-Indonesia;
2. Bagaimana pengaruh karakteristik personal, pengalaman berorganisasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada POBSI Se-Indonesia secara parsial;
3. Bagaimana pengaruh karakteristik personal, pengalaman berorganisasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada POBSI Se-

Indonesia secara bersama - sama.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran karakteristik personal, pengalaman berorganisasi, komunikasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi pada POBSI Se-Indonesia;
2. Megetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik personal, pengalaman berorganisasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada POBSI Se-Indonesia secara parsial.
3. Megetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik personal, pengalaman berorganisasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada POBSI Se-Indonesia secara bersama - sama..

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik itu secara teoritis maupun berguna secara praktis

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan secara teoritis, hal baru yang dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel pengalaman berorganisasi, dalam kaitan ini ingin di ketahui bagaimana pengaruh atau dampak pengalaan berorganisasi terhadap komitmen organisasi dan diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi akademisi, pada khususnya *civitas academika* Universitas Siliwangi dalam pengembangan ilmu

manajemen sumber daya manusia terutama mengenai komitmen organisasi, komunikasi, pengalaman berorganisasi dan karakteristik personal. Disamping itu, hal baru yang dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel pengalaman organisasi, dalam kaitan ini ingin di ketahui bagaimana pengaruh atau dampak pengalaman berorganisasi terhadap komitmen organisasi kontribusi ilmiah berupa penemuan hubungan yang signifikan antara karakteristik personal, pengalaman, komunikasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua kalangan terutama praktisi, semua elemen yang terlibat dalam organisasi POBSI di Jawa Barat.

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan keilmuan dalam manajemen sumber daya manusia, dan organisasi, khususnya pada bidang yang sesuai dengan tema penelitian.

b. Bagi POBSI Se-Indonesia

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, organisasi mampu meningkatkan komitmen pegawai, terjalinnya komunikasi yang efisien sehingga menghindari disinformasi dan kesalahfahaman dalam melaksanakan tugas organisasi.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada POBSI di 34 Provinsi Se-Indonesia dan dilaksanakan pada bulan April – September Tahun 2023 sebagaimana table berikut:

Tabel 1.1
Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2023				
		Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Proses pengajuan judul penelitian & Survey Awal	■				
2	Pembuatan Usulan Penelitian (UP) dan Bimbingan	■	■	■		
3	Sidang UP & Revisi				■	
4	Penelitian Lapangan				■	
5	Pembuatan Laporan Tesis				■	
6	Sidang Tesis				■	
7	Revisi Sidang					■
8	Pengumpulan Draft Tesis					■