

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Persaingan kerja dewasa ini menjadi masalah khususnya dalam rangka mengurangi pengangguran di daerah. Sejak otonomi menjadi kewenangan daerah untuk memajukan daerahnya berbasis kewenangan yang lebih luas, oleh karenanya pemerintah daerah terus berupaya keras dalam rangka mengatasi masalah tersebut. Keunggulan bersaing usaha merupakan sebuah keadaan yang memberikan nilai lebih dan keunikan yang dimiliki dari sebuah kegiatan usaha. Hal ini juga merupakan prestasi bagi usaha dalam menjalankan usahanya agar mampu menjaga kesinambungannya.

Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan bersaing, prestasi tenaga kerja merupakan suatu capaian yang akan dicapai dan ditingkatkan perolehannya melalui berbagai macam daya dan upaya. Prestasi juga merupakan tanggung jawab secara keilmuan dari bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam menjawab tantangan daya saing.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi atau instansi, karena mempunyai peran sebagai penggerak organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang mendasar bagi organisasi/instansi tetapi sangat penting dalam kemajuan organisasi/instansi. Oleh karena itu di butuhkan SDM yang berpengetahuan, berkualitas, berkapasitas serta berdaya saing

sehingga mampu mengembangkan ataupun mempertahankan posisi organisasi/instansi tersebut dalam suatu lingkungan yang kompetitif. Forsyth [28] mengatakan bahwa "kompetisi (daya saing sumber daya manusia) adalah kerja seseorang untuk melebihi orang lain sehingga keberhasilan seseorang tergantung dari kegagalan individu yang lain".

Dalam daya saing sumber daya manusia, seluruh gender di anggap setara. Hal ini di kemukakan oleh Israel [30] yang berpendapat, "daya saing atau persaingan kompetisi adalah sikap pembawaan manusia atau kualitas dari manusia yang mendasari banyak hal, bahkan perbedaan gender pun tidak kebal akan hal kompetisi, banyak di temukan persaingan bentuk unik di karenakan oleh diri kita sendiri". Daya saing pun berlaku di setiap lingkup, mulai dari lingkup besar (nasional), lingkup sedang (perusahaan/industri) dan lingkup kecil (manusia).

Faktor yang dianggap mempengaruhi kompetensi (daya saing) individual terhadap kemajuan perusahaan adalah komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Sedangkan Yousef (2000) mengemukakan bahwa komitmen organisasi lebih memungkinkan untuk merangkul perubahan dari pada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi. Randal dan Cote (1991) dalam Arifudin dkk. (2002) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja sebagai mediator didasari oleh teori timbal balik sosial, yang memberikan syarat tertentu kepada orang-orang yang ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat.

Menyikapi perihal di atas kiranya perlu untuk memahami perilaku akuntan terutama akuntan yang beragama Islam yang bekerja pada organisasi yang tidak berbasis Islam terhadap permasalahan etika khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi sikapnya terhadap perubahan organisasi dengan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

Komitmen organisasi wajib dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Komitmen dapat diartikan terciptanya suatu hubungan yang berharga dan dipertahankan oleh masing-masing pihak yang bersedia bekerjasama untuk kemajuan perusahaan. Menurut Bangun (2012) perlakuan sama kepada setiap pekerja/buruh akan menciptakan rasa cinta yang makin tinggi pada perusahaan. Kesadaran yang tinggi atas eksistensi SDM akan mendorong loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang semakin tinggi. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Ansel dan Wijono (2012). Hasil penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resort.

Semakin banyak organisasi menghadapi suatu dinamika dan perubahan yang selanjutnya menuntut organisasi menyesuaikan diri, maka diperlukan penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu

terhadap perubahan organisasi. Sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi dipengaruhi oleh etika kerja organisasi khususnya etika kerja Islam dengan keterlibatan kerja serta komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel moderating. Komitmen organisasional dikaji lebih mendalam khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi karena berpengaruh pada produktifitas dan kepuasan pekerja. Hal ini disebabkan dengan semakin kuatnya komitmen di dalam diri seseorang, maka akan semakin berkurang pula gejala-gejala yang bersifat negatif, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja, dan turnover (Rahayu, 2012).

Komitmen organisasional secara psikologis adalah suatu keadaan di mana seorang pekerja memihak organisasi tempatnya bekerja, beserta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keadaan ini dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah angka keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi.

Hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Clariza Dara Puspita (2017). Hasil pembuktian yang dilakukan oleh Clariza Dara Puspita (2017) yang berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan memiliki arah yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan parameter statistic penelitiannya nilai t.hitung sebesar 0,453. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Tanpa adanya

kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan. Akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pada kenyataannya, manusia untuk memperoleh berbagai alat pemuas kebutuhan tersebut ada yang dapat diperoleh dengan upayanya sendiri, diupayakan sendiri dengan bantuan pihak lain atau memang harus diperoleh dari pihak lain karena berbagai keterbatasan kemampuan untuk menyediakan sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan sebagaimana dimaksud memerlukan keterlibatan pihak lain dengan melalui suatu proses dan prosedur tertentu sampai kebutuhan dimaksud dapat dimanfaatkan (dikonsumsi) oleh yang membutuhkannya.

Suatu organisasi dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai keberhasilannya, baik faktor yang dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya tenaga kerja adalah masalah prestasi kerja atau yang lebih dikenal dengan kinerja. Kinerja memiliki keterkaitan erat dengan motivasi, lingkungan kerja, kompensasi serta profesionalisme dari para tenaga kerja. Profesionalisme dan insentif sebagai motivasi ekonomis dari setiap pekerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi.

Dalam manajemen strategi bisnis, untuk dapat berkembang pesat suatu organisasi bisnis harus pandai memadupadankan strategi fungsi manajemen, profesionalisme, disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir dan kompensasi

bagi tenaga kerja, selain juga harus mengembangkan kreasi dan inovasi baru untuk menerobos kekuatan paradigma konvensional dalam bisnis.

Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan setiap sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Profesionalisme juga harus mampu mengakomodasi perubahan-perubahan baik berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang.

Adapun Wilbern (Nicholas Henry, 1995:16) dalam Ayu Retno (2013) mengemukakan bahwa “Seseorang dikatakan profesional jika profesionalisme tersebut membawa peningkatan kompetensi atau kemampuan serta memberlakukan standar etika”. Maksud dari kompetensi merujuk pada suatu keadaan dimana seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya. Dengan demikian, kompetensi merupakan konsep keandalan suatu organisasi atau seorang individu yang diperoleh melalui profesi yang digelutinya.

Hasil penelitian Lesi Agusria bahwa hasil perhitungan uji F pada *table* Anova diperoleh F hitung sebesar 16,282 dengan tingkat *Sig* 0.000 berarti profesionalisme terbukti secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian memiliki arti bahwa untuk menjalankan profesi diperlukan adanya etika profesi yang merupakan semangat atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan secara profesional dan tetap berada pada peraturan-peraturan yang

telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini profesionalitas kerja dapat diukur melalui dua indikator yaitu kemampuan pegawai dan etika profesi pegawai.

Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai keberpihakan individu pada pekerjaan tertentu, atau seperti pendapat Blau & Boal (1987) dalam Rizky Novarinda (2017) yakni, “tingkatan di mana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan”. Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu (Gallup, dalam Luthans, 2006). Sementara penyebab lain dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan antara lingkungan kerja dengan individu (Walsh dalam Luthans, 2006).

Hasil penelitian Rizwan (2018), Said Musnadi (2018), Faisal (2018) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap kinerja karyawan bahwa nilai t.hitung menunjukkan nilai 5,979 serta nilai signifikan dari penelitian ini yaitu  $0,502 \geq 0,084$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan ke arah positif.

Berdasarkan hasil penelitian memiliki arti bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Karyawan yang terlibat akan memberikan efek baik terhadap kinerja perusahaan. Sikap positif

mereka akan mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Menurut Robbins dan Coulter (2010) keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati?
2. Bagaimana pengaruh Profesionalitas Kerja terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati?
3. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja secara simultan terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan memiliki 2 tujuan yang ingin dicapai diantaranya yaitu sebagai berikut :

#### **1.3.1.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati.

#### **1.3.1.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk menganalisa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.
2. Untuk menganalisa pengaruh Profesionalitas Kerja terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.
3. Untuk menganalisa pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.
4. Untuk menganalisa pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.

5. Untuk mengetahui dan menganalisa diantara variabel Komitemen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Berikut beberapa kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.
2. Bagi peneliti lain, laporan penelitian ini dapat menambah satu bacaan dan referensi untuk penelitian sejenis.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh bagaimana prosedur yang akan digunakan dalam peningkatan Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka penulis membagi pembahasan ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu, pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Daya Saing Pegawai serta informasi lain yang akan membentuk kerangka teori yang berguna untuk menyusun penelitian ini, *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

## Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini dikemukakan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan, serta cara melakukan pengambilan keputusan.

## Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas secara rinci hasil penelitian disajikan menurut topik dan sub topik secara berurutan. Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian yang diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan. Penyajian hasil dapat dilakukan dalam bentuk uraian yang digabung dengan tabel, gambar, atau grafik.

## Bab V Penutup

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dibuat sesuai dengan kemampuan penulis.