

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Karyawan adalah sumber daya manusia yang menggunakan kekuatan dan kemampuannya untuk menerima keuntungan berupa penghasilan baik berupa uang atau dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Nurrahmi et al., 2020).

Menurut Baru (2023) Komitmen organisasi ialah kondisi ataupun semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008), Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Artinya, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi

yang merekrut individu tersebut. Ataupun bisa pula dikatakan kalau komitmen organisasi merupakan sesuatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari mutu serta kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Saputro 2023).

Salah satu yang mempunyai komitmen yang cukup tinggi adalah karyawan dari CV. UIINET KEBUMEN salah satunya teknisi. UIINET bergerak pada bidang penyedia jasa internet atau *Internet Service Provider (ISP)*. Layanan dari UIINET meliputi : Koneksi Internet, Penyedia jasa jaringan Local Loop, VPS, Data center, Hosting, Software Development, serta Training SAP. Layanan PT. Global Prima Utama (UIINET) telah digunakan oleh berbagai instansi Pemerintahan, Instansi Pendidikan, Perusahaan, Unit Bisnis, LSM, Perorangan dan lain-lain. Untuk POP di Kebumen beralamat Jl. Damar Jati No.31, Tamanan, Tamanwinangun, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54313.

Komitmen karyawan UIINET ditunjukkan dari perkerjaan yang diberikan dan menyelesaikan dengan baik. Mereka merasa nyaman bekerja di organisasi tersebut sehingga mereka loyal dan berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan lebih memilih bertahan pada organisasi tersebut. Karena saat ini sulit untuk mencari pekerjaan yang

mempunyai keahlian di bidang fiber optik bagian teknisi. Walaupun tidak semua karyawan memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap organisasi. Fenomena tersebut ditunjukkan dengan masa kerja sebagian karyawan yang sudah cukup lama. Berikut adalah data masa kerja dari UIINET.

Tabel I -I
Masa Kerja Teknisi UIINET

| Masa Kerja | Jumlah karyawan |
|------------|-----------------|
| 1-3 | 34 |
| 4-6 | 3 |
| 7- 9 | 2 |

Sumber : UIINET 2023

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan UIINET yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun sebanyak 34 karyawan, 4-6 tahun sebanyak 3 karyawan, 7-9 tahun sebanyak 2 karyawan. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan, apabila komitmen karyawan baik, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan.

Tabel I – II
Pekerjan *Maintenance* CV. UIINET Kebumen

| No | Bulan | Target | Pencapaian | Presentase |
|----|-----------|--------|------------|------------|
| 1 | Mei | 159 | 150 | 94% |
| 2 | Juni | 169 | 161 | 95% |
| 3 | Juli | 153 | 143 | 93% |
| 4 | Agustus | 163 | 156 | 95,7% |
| 5 | September | 158 | 153 | 96,8% |

Sumber : UIINET 2023

Berdasarkan tabel diatas selama 5 bulan terakhir pekerjaan *maintenance* diatas 90 % itu menunjukkan bahwa karyawan UIINET bekerja

dengan baik dengan presentase bulan Mei dari 150 dengan presentase 94%, bulan Juni dari 161 dengan presentase 95%, bulan Juli dari 143 dengan presentase 93%, bulan Agustus dari 156 dengan presentase 95,7%, bulan September dari 153 dengan presentase 96,8%.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah etos kerja. Menurut Saleh & Utomo (2018), etos kerja adalah perilaku-perilaku luhur yang ada dalam diri karyawan berupa sikap disiplin, jujur, bertanggung jawab, sabar, tekun, berpedoman terhadap etika yang berlaku pada organisasi tempat ia berada. Sedangkan Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Sedangkan Menurut Sukriyanto (2010:37) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki masyarakat untuk mampu bekerja lebih guna memperoleh nilai hidup. Penelitian yang dilakukan Luaha, D. (2023) etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan survai dari wawancara beberapa teknisi UIINET bahwa etos kerja yang dimiliki oleh teknisi sudah cukup baik dilihat dari teknisi yang saling menghargai serta tanggung jawab apa yang sudah jadi pekerjaan yang diberikan. Serta para teknisi bekerja secara profesional mengerjakan sesuai target bisa diketahui bahwa etos kerja mereka sudah

baik, karena karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan norma- norma yang sudah ditetapkan oleh atasan. Hal ini akan mempengaruhi pelayanan yang diberikan semakin baik sehingga kepercayaan dari pelanggan terjaga dan berdampak baik pada organisasi.

Faktor yang kedua yang mempengaruhi komitmen adalah lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja non fisik adalah Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Surijadi, 2020). Penelitian terdahulu (Baru at all (2023) dengan hasil bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Departemen Maintenance PT. Vale Tbk di Sorowako. Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Rohmat, A. N., & Indaryani, M. (2023). Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan survai yang dilakukan dengan wawancara dari beberapa teknisi dan kelapa teknisi UIINET untuk lingkungan kerja sudah cukup baik dari para teknisi yang mempunyai hubungan baik antar teknisi. Mereka saling membantu dalam pekerjaan yang sulit dan hubungan antar teknisi baik. Hubungan senior dan junior cukup baik tidak yang merasa sombong karena sudah senior. Untuk para junior merasa dihargai oleh para senior saling melengkapi antar teknisi. Sehingga para teknisi nyaman

dengan pekerjaannya. Hal ini mempengaruhi jumlah yang keluar dari pekerjaan semakin sedikit atau tidak ada yang keluar dari pekerjaan.

Faktor yang ketiga yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Putra, 2021). Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam organisasi dan pada akhirnya aktifitas organisasi dapat terganggu, sehingga kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, oleh karena itu diperlukan suatu pedoman yang tepat dalam penentuannya. Tepat bukan hanya pada waktu pemberiannya akan tetapi juga jumlahnya. Penelitian terdahulu (Baru et al (2023) dengan hasil kompensasi finansial dan non finansial yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Departemen Maintenance PT. Vale Tbk di Sorowako. Sedangkan penelitian Arif Rachman Putra dan Rahayu Murdikani (2022) menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan wawancara dari beberapa teknisi UIINET untuk kompensasi yang diberikan puas sehingga para teknisi akan bekerja dengan

baik sesuai perintah yang diberikan dan berusaha mengerjakan dengan sesuai target. Hal ini akan berdampak positif untuk organisasi untuk mencapai visi misi. sehingga kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dapat menimbulkan rasa cinta pada pekerjaan dan organisasi. Kompensasi sesuai yang diterima oleh karyawan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat dan karyawan akan terpacu untuk bekerja lebih keras. Sehingga para teknisi mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi kepada organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian yang akan diteliti . Sehingga peneliti mengajukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Etos kerja, Lingkungan Kerja Non fisik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi CV. UIINET Kebumen** ”.

1.2. Rumusan Masalah

Seorang teknisi adalah seseorang yang bertanggung jawab atas set/instalasi/pemasangan/konfigurasi awal dan pemeliharaan jaringan komputer. Ini mencakup baik perangkat keras dan komponen perangkat lunak. Dengan perannya yang begitu penting, seorang ahli di bidang teknisi tentu sangat dibutuhkan oleh berbagai perusahaan. Komitmen organisasi karyawan UIINET diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama yaitu etos kerja, fenomena yang ada di lapangan etos kerjanya sudah baik karena karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan norma-norma yang sudah ditetapkan oleh atasan. Selanjutnya yaitu lingkungan

kerja non fisik, fenomena yang ada di lapangan sesama rekan kerja dan antara rekan kerja dengan atasan terjalin dengan baik. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi selanjutnya yaitu kompensasi. Kompensasi karyawan UIINET dapat dikatakan sudah baik, berdasarkan wawancara dari beberapa teknisi kompensasi yang di terima sesuai. Sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya pada tersebut.

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka pertanyaan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN ?
4. Apakah etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN ?

1.3. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Batasan pada subjek penelitian

Subyek penelitian dibatasi pada teknisi CV. UIINET KEBUMEN

2. Batasan obyek penelitian dibatasi pada variabel.

a. Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2018) Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator-indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Berkelanjutan
- 3) Komitmen Normatif

b. Etos kerja

Menurut Saleh & Utomo (2018), etos kerja adalah perilaku-perilaku luhur yang ada dalam diri karyawan berupa sikap disiplin, jujur, bertanggungjawab, sabar, tekun, berpedoman terhadap etika yang berlaku pada organisasi tempat ia berada. Indikator etos kerja menurut salamun dalam Priharwantiningsih (2019) diantaranya :

- 1) Kerja keras
- 2) Disiplin
- 3) Jujur
- 4) Tanggung jawab

c. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sadarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator dibawah ini:

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
- 2) Hubungan bawahan
- 3) Peraturan-peraturan

d. Kompensasi

Kompensasi menjadi suatu hal sangat penting untuk karyawan sebagai tolak ukur para karyawan dalam menilai harga kerja keras mereka sendiri, keluarga, bahkan masyarakat sehingga martabat, status dan harga mereka dapat ditunjukkan dengan (Juliani, 2009). Menurut Singodimedjo (2009:183) indikator kompensasi dibagi menjadi:

- 1) Gaji
- 2) tunjangan
- 3) fasilitas

1.4. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.
4. Untuk mengetahui apakah etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

a. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan mengenai pengaruh etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.

c. Bagi akademik

Penelitian ini digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan pengetahuan tentang etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.

2. Manfaat praktis

- a. Memberi masukan dan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.
- b. Menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh etos kerja , lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. UIINET KEBUMEN.

