

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang produksi maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan bukan hanya tergantung pada hasil melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda (Siagian, 1992).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting jika dikaitkan dengan proses perubahan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi menuntut sumber daya manusia yang handal yang dapat diperoleh bila perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara terprogram dan berkesinambungan untuk melahirkan karyawan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam bekerja. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh semakin diperlukan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan manusia yang berkualitas tinggi, memiliki daya saing yang baik sehingga tenaga kerja Indonesia tidak akan kalah dengan tenaga kerja dari luar negeri.

Dalam kerangka inilah sebuah perusahaan harus dapat secara cepat merencanakan kegiatan yang akan dilakukan oleh karyawannya, pengadaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaan, penempatan, pelatihan dan penambahan karyawan dan lain-lainnya. Untuk itu, diharapkan perusahaan mempunyai tenaga yang terampil, mempunyai kinerja yang baik, produktivitas karyawan meningkat, selain itu juga diharapkan karyawan mempunyai komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan dan pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan perusahaan secara keseluruhan (Rifai, 2003).

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isuyang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi mensyaratkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (dalam Situmorang, 2009).

Pradiansyah (1999) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia sering kali tidak cukup, karena sumber daya manusia yang berkualitas bisa mengabaikan kualitas mereka. Upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat diperlukan, karena berkaitan dengan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan. Komitmen merupakan konsep manajemen yang