

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat sentral bagi organisasi, dimana keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi baik besar ataupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan, organisasi perlu memiliki sumber daya yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu sendiri. Kompetensi yang baik perlu dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam berorganisasi. Tidak hanya kompetensi yang diperlukan oleh organisasi, organisasi juga memerlukan sebuah komitmen dari sumber daya manusia yang dimiliki tersebut. Kompetensi dan komitmen merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa komitmen adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen dapat mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnover*).

Sebuah komitmen kerja yang kuat akan membuat sumber daya manusia bekerja dengan giat dalam mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen yang kuat juga dapat membuat sumber daya manusia peduli dan menjaga akan keberlangsungan organisasinya. Sumber daya manusia akan berusaha keras memperbaiki dan membangun organisasinya menjadi lebih baik. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasinya daripada kepentingan dirinya. Untuk mendapatkan komitmen yang tinggi, suatu organisasi perlu melakukan pengelolaan dan pengendalian sesuai fungsi manajemen. Dalam mengelola sumber daya manusia, organisasi perlu melakukan pendekatan kepada sumber daya manusianya secara *intens* dan berkelanjutan. Hal ini dikarenakan hasil yang didapatkan dari tindakan tersebut sebanding dengan apa yang dilakukan untuk tujuan organisasi. Jika organisasi menjalankan tindakan tersebut, maka komitmen sumber daya manusia yang tinggi akan didapat dengan sendirinya. Tidak hanya komitmen yang dapat membuat sumber daya manusia giat dalam bekerja, loyalitas juga perlu dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas di organisasi.

Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi perlu dimiliki oleh setiap sumber daya manusia. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Abadiyah (2014) menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian

karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Hal ini, dicerminkan oleh kesediaan anggota menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan. Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi juga dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dalam bekerja, sehingga akan memberikan dampak positif bagi anggota lainnya. Oleh karena itu, loyalitas dan komitmen perlu dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011). Jadi, kinerja merupakan hasil dari sumber daya manusia selama menjalankan tanggung jawab dalam sebuah organisasi yang diembannya. Kinerja yang baik diperlukan oleh organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dan yang dapat diukur dari tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila tujuan organisasi dapat tercapai baik sebagian ataupun keseluruhan. Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai organisasi. Jadi, komitmen dan loyalitas yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang tinggi pula terhadap organisasi sehingga dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi dan loyalitas dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah organisasi. Dengan demikian komitmen kerja dan loyalitas yang tinggi maka karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Pada penelitian ini, peneliti memilih PMI Kabupaten Jember sebagai objek yang diteliti. Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. PMI Kabupaten Jember terdiri dari 3 unit yang terdiri dari Markas PMI yang terletak di Jl. Jawa no. 58, Unit Donor Darah (UDD) yang terletak di Jl. Srikoyo, Patrang serta Klinik Pratama PMI yang terletak di Jubung Jember. Dalam melaksanakan tugasnya, Palang Merah Indonesia (PMI) berpegang teguh pada 7 (tujuh) prinsip dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, sukarelaan, kemandirian, kesatuan, kenetralan dan kesemestaan. Pasca di sahkannya Undang-Undang nomor 1 tahun 2018 tentang Kepalangmerahan dan Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2019 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang nomor 1 tahun 2018 tentang Kepalangmerahan, Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember memantapkan

tugas dan fungsi sebagai organisasi yang berdiri atas azas perikemanusiaan dan atas dasar sukarela dengan tidak mebeda-bedakan suku, agama, golongan maupun paham politik sehingga Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember mampu menjalankan kegiatan kemanusiaan yang bersifat meringankan penderitaan sesama manusia dan makhluk lain sekalipun.

Markas PMI yang terletak di Jl. Jawa, Jember adalah pelayanan publik yang melayani dan membantu masyarakat dalam beberapa hal seperti pertolongan pada saat kebencanaan, wabah, maupun konflik serta menyediakan layanan donor darah. Dalam melaksanakan tugasnya Markas PMI menjadi kantor utama daripada unit lainnya. Sedangkan, Klinik Pratama PMI Jubung, Jember adalah pelayanan publik dimana dalam melaksanakan tugasnya bekerja sesuai standar operasional kesehatan karena tugas dari klinik PMI sendiri adalah memberikan pertolongan pertama pada korban kecelakaan serta menyediakan layanan donor darah.

UDD PMI Jember merupakan pelayanan publik di bidang kesehatan yang melayani masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya dan permintaan darah, masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya disebut dengan pendonor, dalam kegiatan ini disebut dengan pelayanan pendonor darah. Pelayanan pendonor darah bertujuan untuk menjaga persediaan darah di Kabupaten Jember, sehingga stok darah akan selalu ada untuk digunakan bagi yang membutuhkan darah. Dengan seiring peningkatan jumlah penduduk Kabupaten Jember, kebutuhan darah juga akan terus meningkat.

**Tabel 1.1**  
Data Penduduk Kabupaten Jember tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Penduduk
2016	2.419.000
2017	2.430.185
2018	2.440.714

Sumber : BPS Provinsi Jawa Timur (2020)

Tabel di atas menunjukkan data jumlah penduduk Kabupaten Jember. Menurut WHO perencanaan kebutuhan darah itu 2 % dari jumlah penduduk. Penduduk Kabupaten Jember pada tahun 2016 sebesar 2.419.000, 2% dari jumlah tersebut sebesar 48.380 merupakan kebutuhan darah yang harus tersedia untuk Kabupaten Jember. Jumlah penduduk Kabupaten Jember pada tahun 2017 sebesar 2.430.185 kebutuhan darah yang harus tersedia yakni 2% dari jumlah penduduk sebesar 48.604. Kabupaten Jember pada tahun 2018 sebesar 2.440.714 kebutuhan darah yang harus tersedia yakni 2% dari jumlah penduduk sebesar 48.814.

Kabupaten Jember sendiri merupakan rujukan dari kabupaten sekitar, dengan demikian permintaan akan stok darah juga semakin tinggi. Sebagaimana dilaporkan Berita Satu (Selasa, 3 Juli 2018), salah satu kasus yang membutuhkan tambahan darah adalah perdarahan pada ibu melahirkan. Data rutin kesehatan Kesehatan Ibu dan Anak Kementerian Kesehatan tahun 2016 menunjukkan 28 persen penyebab kematian ibu saat melahirkan adalah akibat pendarahan dan tidak tersedianya pasokan darah setelah persalinan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada bagian personalia, permasalahan terkait variabel komitmen organisasi dan loyalitas pada objek penelitian PMI Kabupaten Jember masih terdapat beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tidak memperhatikan kuantitas atau kemampuan diri dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain permasalahan yang terkait adalah beberapa pegawai bekerja kurang dari waktu yang telah ditentukan PMI sendiri, serta Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember belum melakukan penilaian kinerja yang terukur. Maka dengan demikian perlu adanya evaluasi untuk mengetahui hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan penilaian kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, juga mengetahui sejauh mana efektivitas organisasi dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi pegawai sesuai dengan visi, misi, dan startegi organisasi. Untuk itu diperlukan penilaian kinerja yang terukur serta ditetapkan secara bersama yang dijadikan sebagai acuan ukuran keberhasilan dari organisasi. Dimana, proses penilaian kinerja menjadi kunci utama dalam pengembangan organisasi. Dalam proses penilaian kinerja terdapat dua pihak yang terlibat, yaitu penilai (organisasi) dan pegawai (sumber daya manusia). Pentingnya penilaian kinerja memiliki dampak positif bagi kedua belah pihak. Dari sisi organisasi akan mendapatkan pegawai yang memenuhi *"the right man on the right place"* dan memudahkan kaderisasi demi pengembangan organisasi. Sedangkan, menurut Dessler (1986) alasan menilai kinerja yaitu untuk pertama, memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Kedua, penilaian memberikan satu peluang bagi seseorang dan bawahannya untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan. Dampak kinerja juga dikemukakan Umam dalam Prabowo (2015) pegawai yang memiliki kinerja baik maka akan memberikan dampak ataupun manfaat untuk dirinya sendiri ataupun organisasi berupa pencapaian target, loyalitas, pelatihan dan pengembangan, promosi.

Apabila penilaian kinerja dilakukan maka manfaat yang akan didapatkan seperti perbaikan kinerja organisasi, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, perencanaan, dan pengembangan karir, tantangan-tantangan eksternal, serta umpan balik pada sumber daya manusia. Hal tersebut memungkinkan untuk dapat mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki

kemerosotan apa yang yang mungkin sudah digali oleh penilaian, dan mendorong hal – hal baik yang sudah dilakukan oleh bawahan. Ketiga, penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir organisasi, karena penilaian memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir orang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya. Dari sisi pegawai akan meningkatkan motivasi kerja dan semangat berkompetisi untuk menjadi profesional di bidangnya.

Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen dan loyalitas pegawai , serta mengetahui seberapa besar tingkat kinerja yang dimiliki pegawai PMI Kabupaten Jember. Pemilihan kantor Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember dikarenakan berbagai alasan. Pertama, Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember memiliki komitmen memberikan bantuan sukarela, yang tidak didasari oleh keinginan untuk mencari keuntungan apa pun serta memberi pertolongan tanpa membedakan korban dan mengatasi penderitaan sesama manusia. Kedua, Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember memiliki berbagai inovasi seperti roda dua (R2) *Bloodjet*, kemudian pembinaan Korps Sukarela (KSR) & Palang Merah Remaja (PMR) disertai pemberian SK Unit Korps Sukarela (KSR) & Unit Palang Merah Remaja (PMR) dari Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember sebagai wujud pembinaan, kaderisasi, penguatan dan pengakuan yang konsisten sehingga Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember menjadi percontohan nasional dan inovasi-inovasi itu akan diterapkan secara nasional.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil kajian empirik tentang pengaruh komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya, dalam hal ini apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember?
2. Loyalitas yang tinggi akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Hal ini ditunjukkan bahwa loyalitas adalah ialah kesediaan pegawai dengan keseluruhan kemampuan, keterampilan, dan pikiran yang

berarti pegawai yang memiliki loyalitas akan bersedia menyumbangkan tenaganya dalam bentuk apapun untuk mencapai tujuan organisasinya. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi akademis, dan bagi bidang manajemen.

- a. Bagi pihak lain / Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkaya wawasan keilmuan terkait dengan komitmen kerja, loyalitas, kinerja secara teoritis maupun secara praktis.