

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Untuk itu, dibebberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang di tawarkan. Namun meskipun sudah umum tidak jarang karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh – sungguh. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi yang rendah, karyawan tidak biasa mencurahkan seluruh jiwa, perusahaan tersebut akan kehilangan daya saling.

Tidak mudah untuk mendapatkan komitmen dari karyawan. Banyak hal yang harus diperhatikan untuk memperoleh karyawan yang berkomitmen. Karyawan merasa senang jika dipimpin oleh seorang atasan yang mampu mengerti keadaan mereka, menghargai apa yang mereka kerjakan dan menjadi seseorang yang menjadi motivator dalam bekerja. Sedangkan seorang pimpinan yang keras dan tidak mau mengerti keadaan karyawan akan membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja dan cenderung untuk mencari karyawan yang lain karena merasa tertekan oleh keadaan. Kecenderungan itu biasa jadi masalah karena dapat mengurangi produktivitas dan membuat hilangnya orang-orang terbaiknya dalam menjalankan kegiatan kerja.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi di dalam suatu perusahaan, diantaranya adalah tingkat pendidikan, iklim komunikasi, motivasi kerja, usia, kepuasan kerja, perilaku pimpinan, dan budaya kerja. Komitmen yang terbentuk dalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan komitmen individu, sehingga untuk mengembangkan komitmen organisasi kearah yang positif, maka diperlukan system pengelolaan manajemen kearah pembentukan komitmen yang terkendali, sehingga hal tersebut menjadi modal utama bagi organisasi dan anggota berprilaku dan bertindak.

Tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat di gambarkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan suatu organisasi, maka akan semakin pesat persaingan diantara mereka, dan hal ini akan mendukung terciptanya komitmen dalam perusahaan. Sebaliknya jika tingkat pendidikan rendah karyawan kurang termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dan hanya mengerjakan seadanya yang diberikan pimpinan. Namun, pada kenyataannya ditemukan tingkat pendidikan yang rendah yang mengakibatkan perusahaan mendapatkan kendala dalam menjalankan kegiatan dalam kesehariannya.

Komitmen dapat dilakukan dengan menciptakan iklim komunikasi yang mendukung. Iklim komunikasi yang saling mendukung dapat ditentukan oleh kualitas hubungan, adanya komunikasi internal, serta tingkat keterlibatan maupun pengaruh dikalangan anggota organisasi dalam suatu lingkungan. Iklim komunikasi yang baik akan menciptakan kepuasan komunikasi, selanjutnya dapat

menunjang pembentukan, pengembangan, dan penghayatan terhadap komitmen karyawan pada seluruh anggota organisasi. Namun, tidak sesuai pada kesehariannya iklim komunikasi yang terjadi tidak berjalan dengan baik dan kurang lancar, ini dapat melemahkan system komunikasi yang terjadi antara perusahaan dengan karyawannya.

Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan tersebut. Akan tetapi, masih terdapat motivasi kerja pada karyawan yang rendah yang mengakibatkan rendahnya keinginan untuk menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja.

Masa kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Masa kerja akan berpengaruh besar kepada komitmen organisasi terhadap perusahaan tersebut. Komitmen organisasi pada karyawan tidak dapat timbul secara singkat, diperlukan waktu untuk menumbuhkannya. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja, sehingga masa kerja relatif singkat. Karyawanpun tidak merasakan adanya keterkaitan dan rasa memiliki dengan perusahaan, yang menyebabkan tidak adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja dapat di tentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Jika mereka bekerja lebih berat dibandingkan dengan orang lain pada organisasi yang sama. Akan tetapi penghargaan yang diterima

lebih rendah, maka mereka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya karena merasa tidak puas dengan apa yang mereka dapat.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dengan menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pimpinan, merupakan pihak pengubah, yaitu orang yang dapat lebih mempengaruhi orang lain dibandingkan orang lain yang mempengaruhinya. Untuk dapat memelihara komitmen dengan baik, pemimpin perusahaan harus senantiasa memberikan dorongan dan motivasi kepada para manajer dan karyawan untuk mengimplementasikan komitmen perusahaannya dalam setiap kegiatan penting, terutama yang bersifat ritual. Akan tetapi, dalam perusahaan perilaku yang ditunjukkan oleh para pemimpin perusahaan kurang baik sehingga menimbulkan contoh yang buruk untuk karyawan serta menimbulkan pemikiran yang buruk oleh para karyawan.

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya kerja. Budaya kerja pada karyawan dapat di manfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. budaya kerja penting bagi kelangsungan hidup perusahaan karena budaya tersebut menjadi batas suatu organisasi, sehingga dapat membentuk identitas atau ciri khas organisasi. Namun pada kenyataannya budaya kerja masih sangat rendah yang dilakukan staff karyawan sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasi yang rendah pula pada perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti komitmen organisasi pada PT. Erafista Indah ditemukannya tanggung jawab yang dilakukan oleh pada pegawai di perusahaan tersebut sangat kurang dapat dilihat dari para pegawai

dengan ketidaksesuaian jam masuk dan keluar kantor, pekerjaan yang ditunda dan menumpuk, pegawai banyak yang tidak bekerja bahkan mengobrol, banyak pegawai yang tidak menuruti perintah atasan. merokok di saat jam kantor dan membaca koran, belum lagi pegawai yang tidak hadir. Seolah-olah hal tersebut telah menjadi pembenaran dikarenakan sudah mengakar dan membudaya dalam birokrasi tersebut. Banyak karyawan di PT. Erafista Indah menunjukkan rendahnya budaya kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan segala aktivitas atau kegiatan tugasnya. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Erafista Indah yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang berlokasi di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan yang rendah
2. Iklim komunikasi yang kurang lancar
3. Motivasi kerja karyawan rendah
4. Masa kerja yang relatif singkat yang dapat mengakibatkan komitmen organisasi rendah
5. Kepuasan kerja masih rendah
6. Perilaku pimpinan yang kurang baik
7. Budaya kerja yang rendah mengakibatkan komitmen organisasi yang rendah pula.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi tentang budaya kerja yang dirasakan dalam suatu perusahaan dan dikaitkakan dengan komitmen organisasi pada perusahaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas maka dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi pada PT. Era Fista Indah Bekasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Teoretis

Kegunaan pembahasan penelitian ini adalah meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Erafista Indah melalui budaya kerja dalam proses kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai peranan pentingnya budaya kerja terhadap komitmen organisasi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Serta mampu menjadi salah satu

bahan pertimbangan bagi peneliti untuk meningkatkan mutu penelitian sekarang maupun yang akan datang.

b. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan yang ingin menghadapi lebih lanjut mengenai masalah budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Serta dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi.

c. Pimpinan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih memahami karyawan agar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dapat optimal dan tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik.

d. Organisasi

Sebagai bahan masukan bagi organisasi atau perusahaan agar lebih menerapkan kebijakana yang nantinya akan secara tidak langsung mengharuskan pimpinan, karywan dan berbagai sumber yang terkait di dalam organisasi menjadi lebih berkualitas serta lebih baik lagi.