

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, dimana berbagai permasalahannya hanya dapat dipecahkan dengan upaya peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut juga memberi pengaruh pada perusahaan dalam berbagai bidang, sehingga hanya perusahaan-perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang mampu bertahan.

Sumber daya manusia merupakan bentuk potensi yang ada dalam diri setiap manusia yang bertujuan untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola potensi dirinya sendiri serta potensi yang terdapat di alam sekitar agar tercapainya kesejahteraan hidup manusia tersebut. Sumber daya manusia ini pun saling berlomba untuk memperbaiki kemampuan yang ada dalam dirinya, sehingga mereka dapat mengaplikasikannya sebaik mungkin demi terwujudnya pencapaian diri.

Berdasarkan hal tersebut diatas, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara berencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien di dalam perusahaan agar dapat bertahan dan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Karena perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi persaingan dalam pasar bebas yang semakin ketat. Tak dapat dipungkiri persaingan tersebut terjadi karena adanya persaingan kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam perusahaan

tersebut karena karyawan merupakan asset perusahaan yang mampu menggerakkan dan mengarahkan jalannya perusahaan.

Peran karyawan bagi perusahaan merupakan salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga karyawan perlu untuk diajak bekerjasama menjadi mitra kerja dalam melaksanakan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menjalankan itu semua komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat diperlukan sehingga karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dengan adanya perasaan saling memiliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Seorang individu yang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi dan setia terhadap organisasinya akan memiliki perasaan, tingkah laku, dan cara berpikir yang berbeda dengan individu yang tidak memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, karena orang yang tidak memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi akan berpikir dan bersikap kurang bertanggungjawab terhadap organisasi. Untuk itu komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan janganlah dianggap remeh, karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada diri mereka tentunya mereka akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja dan hal ini mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi serta mendukung tercapainya komitmen organisasi dalam diri karyawan, diantaranya adalah pengembangan karir, komunikasi, masa kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *locus of control* (lokus control) dan kepuasan kerja.

Pengembangan karir karyawan merupakan kegiatan yang memiliki manfaat yang cukup besar bagi perusahaan tersebut. Karena dengan pengembangan karir tersebut maka karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi sebagai akibat adanya kemajuan dan persiapan bisnis. Hal tersebut tentu akan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan serta wawasan karyawan untuk memudahkan mereka dalam melaksanakan tugasnya serta komitmen organisasi mereka pun akan tinggi.

Namun, pada saat ini beberapa perusahaan ada yang mengabaikan pengembangan karir karena terdapat anggapan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang membuang waktu dan biaya. Hal ini yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu faktor selanjutnya adalah komunikasi. Komunikasi dalam organisasi harus berjalan secara efektif. Komunikasi menjadi sangat penting karena berperan dalam kelancaran arus informasi, pertukaran informasi dan penyampaian pesan dari pimpinan kepada karyawan maupun antar karyawan. Apabila komunikasi dalam organisasi berjalan dengan lancar seperti tidak adanya kendala dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, tidak terjadinya salah paham, serta kemudahan berkomunikasi dengan atasan maka karyawan pun akan merasa nyaman dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaannya.

Namun, apabila komunikasi dengan atasan berjalan tidak efektif, hal ini tentunya dapat mengganggu kelancaran pekerjaan karyawan. Bagi karyawan, jika komunikasi berjalan tidak baik seperti sulitnya berkomunikasi dengan atasan dan tidak mendapat informasi yang seharusnya diketahui selanjutnya mereka akan

merasa tidak nyaman dengan kondisi yang seperti itu maka akan menurunkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi adalah masa kerja. Masa kerja merupakan jangka waktu seorang karyawan selama bekerja pada organisasi tersebut. Masa kerja akan membentuk suatu pengalaman kerja dalam diri seseorang dan menjadi sebuah keterikatan terhadap organisasi perusahaan. Masa kerja ini terkadang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena pada umumnya karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang kuat apabila telah lama bekerjasama dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi terbangun dalam diri karyawan setelah melewati beberapa tahapan diantaranya pengenalan lingkungan, adaptasi, dan sosialisasi dengan rekan kerja maupun atasan serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dengan begitu, semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Namun sebaliknya, apabila masa kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan masih terbilang singkat maka karyawan tersebut pun belum melalui beberapa tahapan yang dapat menjadikan dirinya bagian dari perusahaan tersebut dan belum mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi tersebut maka komitmen organisasinya pun turut rendah.

Faktor lainnya yaitu gaya kepemimpinan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting, karena dalam dunia pekerjaan seseorang tidak hanya berhubungan dengan rekan kerja atau secara horizontal namun juga secara vertikal yaitu dengan pimpinan. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan baik

maka akan menjadikan hubungan kerjasama dengan karyawan pun terjalin dengan baik, karyawan merasa lebih dihargai sehingga mampu menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

Namun terkadang masih ada pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tidak baik yang menimbulkan suasana tegang, kaku, dan dibawah tekanan tentunya akan berpengaruh kepada kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal ini selanjutnya menurunkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Kenyamanan dalam bekerja saat ini turut menjadi bahan pertimbangan seseorang dalam berkomitmen terhadap organisasinya. Kondisi lingkungan kerja merupakan hal yang selalu ditemui oleh karyawan setiap mereka bekerja. Karena tidak dapat dipungkiri, kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugasnya serta output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif seperti ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja bersih, tenang, sirkulasi udara memadai tentu membuat para karyawan merasa nyaman, kondisi tersebut menjadikan mereka merasa nyaman serta tidak terbebani dengan segala tugas yang mereka kerjakan dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Namun apabila keadaan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan sebaliknya yaitu seperti ruangan kerja panas, sirkulasi udara tidak memadai, lingkungan kerja kotor, berisik maka akan mengganggu kelancaran bekerja

karyawan, daya konsentrasinya pun menurun dalam pengerjaan tugasnya, sehingga hal ini akan menurunkan komitmen organisasi.

Selain penyebab-penyebab diatas, ada pula yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan keyakinan seseorang dalam mengendalikan perilaku terhadap suatu peristiwa yang terjadi padanya. Keyakinan akan diri dalam mengendalikan perilaku ketika bekerja menunjukkan pengaruh yang baik dari organisasi sehingga karyawan akan menjadikan diri mereka berkomitmen terhadap organisasi.

Organisasi turut berperan dalam meningkatkan keyakinan seseorang untuk mengendalikan perilaku dari dalam diri (*internal*), hal inilah yang menjadikan seseorang tersebut memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasi atau memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Tetapi sebaliknya, ketika seseorang merasa tidak memiliki keyakinan yang kuat dalam mengendalikan perilaku dari dalam dirinya (*internal*) ketika bekerja maka komitmen organisasi yang dimiliki pun akan rendah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaan. Pada saat karyawan dihargai oleh perusahaan dengan diberikan suasana kerja yang nyaman, kerja sama yang baik, atasan yang bersikap menyenangkan dan bersikap adil dalam balas jasa terhadap karyawan, mereka tentunya karyawan akan bekerja semakin baik. Maka, hal tersebut akan menjadikan seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Namun pada kenyataannya seringkali perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, perusahaan beralasan kepuasan kerja merupakan perasaan yang sangat individual dan perusahaan tidak bertanggung jawab atas perasaan tersebut. Padahal kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi karyawan. Perusahaan yang memegang pengaruh penting terhadap kesejahteraan dan kelangsungan para karyawannya untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut. Apabila perusahaan tetap acuh terhadap kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan komitmen organisasi karyawan.

PT. Adhi Wijayacitra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Dahulu perusahaan ini memiliki cakupan kerjasama yang kecil, kini telah berkembang menjadi perusahaan pemasok spare part yang cukup besar.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan, karena dengan begitu karyawan akan bekerja dengan semangat dan penuh tanggung jawab. Tinggi dan rendahnya tingkat komitmen organisasi ditentukan oleh kondisi karyawan itu sendiri dan perusahaan. Sama halnya dengan perusahaan-perusahaan lainnya, PT. Adhi Wijayacitra memiliki beberapa departemen yang didalamnya terdapat karyawan yang cukup berkompeten. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, karyawan tiap departemen pada PT. Adhi Wijayacitra memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik dan ingin mengetahui kebenaran *locus of control* dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dalam diri karyawan, yaitu antara lain:

1. Kurangnya kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir
2. Komunikasi yang kurang efektif
3. Masa kerja yang relatif singkat
4. Kurang baiknya gaya kepemimpinan dalam perusahaan
5. Tidak kondusifnya lingkungan kerja
6. *Locus of control* karyawan cenderung *external*
7. Perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, ternyata komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka masalah dibatasi hanya pada “pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Setelah ruang lingkup dibatasi, maka masalah yang dapat dirumuskan menjadi:

1. “Apakah terdapat pengaruh negatif *locus of control* terhadap komitmen organisasi?”

2. “Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?”
3. “Apakah terdapat pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan keterampilan serta untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kualitas kerja, sumber daya manusia, dan komitmen organisasi karyawan.

3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan masukan yang positif bagi pendidikan serta sebagai bahan bacaan tambahan khususnya tentang *locus of control* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

4. Pembaca

Sebagai sumber tambahan informasi dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan komitmen organisasi.