

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi pasti akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri maupun faktor eksternal yang sering kali sulit untuk dikendalikan. Baik faktor internal maupun eksternal akan memaksa organisasi untuk melakukan berbagai perubahan sebagai usaha untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan yang terjadi. Tuntutan akhir dari berbagai perubahan yang dilakukan adalah bagaimana organisasi mampu memenangkan persaingan. Menghadapi dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi yang ingin bertahan harus dapat membangun daya saing secara berkelanjutan.

Dengan demikian nilai keunggulan bersaing organisasi dapat diciptakan melalui manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sumber daya manusia (SDM), merupakan aset perusahaan (human capital) yang paling dapat diandalkan dalam penciptaan nilai keunggulan bersaing yang berkelanjutan karena memiliki semua ciri-ciri dari suatu faktor keunggulan bersaing organisasi yaitu sulit ditiru oleh para pesaing, berdurasi panjang, dan dapat dikembangkan secara berkelanjutan. Sumber daya manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber daya vital dan sentral di masa yang akan datang. Sumber daya manusia (SDM) senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun, sebagai faktor

penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu aspek penting aspirasi setiap sumber daya manusia (SDM) adalah sikap karyawan terhadap organisasinya, adanya keyakinan dan perasaan karyawan mengenai nilai-nilai yang tertanam dalam organisasi tempat ia bekerja untuk mencapai tujuan. Dimana hal tersebut berkaitan dengan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang karyawan dengan organisasinya, yang biasanya sering diistilahkan sebagai komitmen karyawan terhadap tempat ia bekerja.

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi dan mengabaikan sumber kekesalan-kekesalan minor pada organisasi tempat ia bekerja serta melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi, sebaliknya seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar dengan menyebut organisasi memakai istilah non-pribadi untuk mengespresikan ketidakpuasan yang lebih besar menyangkut kondisi kerja, dan tidak ingin melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Hal ini harus disadari sepenuhnya, oleh masing-masing perusahaan. Dengan adanya komitmen dari karyawan pihak manajemen perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan memberi hasil yang memuaskan.

Seperti diketahui dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli, bahwa rendahnya komitmen karyawan salah satu penyebabnya karena adanya

ketidakamanan dalam bekerja. Ketidakamanan ini ini secara umum timbul ketika kondisi perekonomian tengah mengalami krisis dan secara khusus karena perusahaan lebih cenderung memperkerjakan karyawan kontrak tanpa memperhatikan undang-undang perburuhan bahwa karyawan kontrak yang telah melalui dua tahun kerja berhak diangkat sebagai karyawan tetap akibatnya karyawan yang merasa masa depannya tidak terjamin cenderung kurang berkomitmen terhadap organisasi.

Rendahnya komitmen karyawan juga akan memberi pengaruh pada tingginya keinginan untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja. Dalam hal ini, keterlibatan yang rendah atas tujuan dan nilai-nilai organisasi akan menumbuhkan ketidaksetiaan karyawan kepada organisasi sehingga karyawan menjadi terpacu untuk berpindah tempat kerja, mereka memiliki harapan bahwa mereka mampu menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja nanti. tingginya tingkat perputaran karyawan memberikan banyak kerugian pada tingkat organisasi, karena mempertinggi biaya perekrutan karyawan baru.

Penyebab lainnya kurangnya komitmen karyawan terhadap tempat ia bekerja adalah kurangnya partisipasi dan kontribusi secara sinergis di dalam organisasi sehingga tidak tercapainya efektifitas dan produktifitas yang optimum. Karyawan yang tidak diperhatikan aspirasinya dalam berpartisipasi akan memunculkan sikap negatif dalam setiap kontribusi yang ia kerjakan terhadap organisasinya. Dalam kenyataannya, pencapaian produktifitas yang optimum sangat sulit di dapatkan dari karyawan yang menggambarkan ketidakloyalan terhadap organisasi. Lebih dominan lagi akan berdampak pada penurunan daya saing organisasi.

Faktor lainnya yang juga menyebabkan kurangnya karyawan berkomitmen terhadap organisasinya adalah penurunan kinerja. Kelalaian dan kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan sering kali ditunjukkan oleh mereka yang merasa kurang dalam berkomitmen dengan organisasinya. Dalam hal ini pengelola organisasi, terlebih manajer harus mampu memahami dimensi kinerja di kalangan para karyawannya, jika tidak ingin hal ini berdampak lebih lanjut pada penurunan kinerja organisasi.

Stress yang dialami karyawan merupakan salah satu penyebab rendah komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Stress yang dialami karyawan merupakan reaksi yang bersifat psikis maupun fisik akan ditandai dengan adanya perubahan perilaku yang terjadi pada diri mereka. Sebagai usaha untuk mengatasi stress, biasanya melarikan diri dari kenyataan atau berdiam diri. Gejala atas stress yang dirasakan oleh mereka antara lain seperti bekerja melewati batas kemampuan atau bekerja di bawah garis normal dibandingkan ukuran rata-rata, keterlambatan masuk kerja yang sering dan berkali-kali, kesulitan membuat keputusan, kesalahan berulang-ulang dalam bekerja, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, lupa akan janji-janji yang telah dibuat, kesulitan dalam berhubungan dengan orang lain dan kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.

Penyebab lain penurunan tingkat komitmen karyawan adalah derajat persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang rendah, yang berakibat juga pada kepuasan karyawan yang rendah. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan komitmen karyawan. Semakin besar keragaman aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang

pekerja, pekerjaan tersebut semakin tidak menjemukan. Pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktivitas yang sama, sederhana, dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari, hal tersebut akan berdampak pada ketidakpuasan mereka akan pekerjaan dan berpotensi rendah. Kepuasan kerja merupakan konsep yang sangat penting untuk dipahami dan dipenuhi oleh setiap pengelola organisasi karena berkaitan dengan seputar perasaan karyawan perihal beberapa aspek pekerjaan yang digelutinya. Logikanya seorang karyawan yang tidak dipahami, dilayani, dan dipenuhi perasaannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan memiliki sikap yang tidak setia dan berpotensi rendah dalam memberikan yang terbaik bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Bank OCBC NISP adalah badan usaha milik swasta sebagai hasil merger antara bank OCBC (*Overseas China Bank Corporation*) milik Singapura dan bank NISP (Nilai Inti Sari Penyimpanan) badan usaha milik swasta Indonesia, Bank OCBC NISP cabang utama Bekasi yang mempunyai fokus usaha untuk memperbanyak nasabah dalam hal kegiatan perbankan meliputi peminjaman, deposito, taka dan tabungan, harus selalu memperbaiki diri terutama di bidang sumber daya manusia agar mampu bersaing dan semakin kompetitif diantara para pesaingnya. Dengan sebagian besar karyawan yang diambil melalui *Outsourcing* (Perusahaan penyalur tenaga kerja), tentu menimbulkan adanya ketidakamanan bekerja, selain adanya potongan atas gaji yang diterima yang berakibat pada ketidakpastian atas masa depan mereka, Bank OCBC NISP cabang utama Bekasi tentunya berusaha untuk selalu menjaga komitmen diantara para karyawannya.

Bank OCBC NISP cabang utama bekasi menyadari, ketidakpastian masa depan atas perpanjangan kontrak mereka menjadi potensi utama rendahnya komitmen mereka terhadap perusahaan. Oleh sebab itu untuk menghasilkan komitmen karyawan yang tinggi salah satu caranya adalah dengan menciptakan derajat karakteristik pekerjaan yang tinggi dan kepuasan kerja karyawan yang ditingkatkan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi komitmen karyawan, sebagai berikut:

1. Adanya ketidakamanan dalam bekerja
2. tingkat perputaran keluar-masuk karyawan yang tinggi
3. Pencapaian produktivitas yang kurang optimal
4. Kinerja karyawan buruk
5. Stress yang tinggi
6. Karakteristik pekerjaan yang buruk dimana kepuasan kerja yang dirasakan rendah yang berakibat pada rendahnya komitmen mereka terhadap organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata cukup banyak aspek dan lingkup yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah

perusahaan. Akan tetapi karena keterbatasan pengetahuan peneliti, maka penelitian akan dibatasi hanya pada permasalahan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi karakteristik pekerjaan secara simultan dan signifikan terhadap komitmen karyawan Bank OCBC NISP, cabang utama bekasi?
2. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap komitmen karyawan Bank OCBC NISP, cabang utama bekasi?
3. Seberapa besar kontribusi karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap komitmen karyawan Bank OCBC NISP, cabang utama bekasi?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk:

1. Peneliti, untuk menambah wawasan berpikir dan khasanah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Jurusan Ekonomi, Sebagai bahan referensi perpustakaan dan tambahan informasi, khususnya Program Studi Ekonomi Administrasi Perkantoran.

3. Universitas Negeri Jakarta, Sebagai bahan referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta
4. Dunia Usaha/ Kerja, Sebagai bahan referensi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bersaing dalam era globalisasi
5. Masyarakat, Sebagai tambahan khasanah keilmuan masyarakat pada umumnya dan pembaca pada khususnya, serta dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti berikutnya.