

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting. Masalah sumber daya manusia masih menjadi tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, maka perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusianya yaitu para karyawan. Karyawan berperan penting karena mereka secara langsung berhubungan dengan operasi bisnis di perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya karyawan didalamnya.

Selain tenaga dan kreatifitas karyawan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, komitmen organisasi karyawan juga sangat

dibutuhkan. Sebab dengan adanya suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, sehingga produktivitas kerja yang tinggi dapat tercapai.

Komitmen organisasi menyiratkan suatu hubungan antara karyawan dengan perusahaan secara aktif. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Salah satu penyebabnya berasal komunikasi antara atasan dengan bawahan atau karyawannya. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan para karyawannya maka akan membuat karyawan lebih baik dalam mengerjakan tugasnya secara maksimal. Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa berhasil atau tidaknya untuk meningkatkan produksi serta efisiensi banyak tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaannya.

Sebaliknya apabila komunikasi antara pimpinan dan karyawan kurang efektif maka karyawan tidak akan bekerja secara maksimal dan komitmen terhadap organisasi dalam diri karyawan tidak akan tercipta. Komunikasi yang kurang efektif akan menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan keinginan pimpinan dan akan menghambat pekerjaan lainnya kerana kurangnya komunikasi pimpinan dalam mengarahkan suatu pekerjaan kepada karyawannya.

Untuk mendapatkan komitmen organisasi yang tinggi dari seorang karyawan juga dapat dilakukan dengan suatu pengakuan atau penghargaan dari perusahaan. Pada dasarnya setiap manusia, membutuhkan penghargaan dari orang lain atas apa yang telah ia kerjakan. Ini mempunyai arti bahwa setiap orang membutuhkan pengakuan dari orang lain. Karyawan yang bekerja juga membutuhkan pengakuan atau apresiasi dari perusahaan atas prestasi atau pencapaiannya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Sebaliknya jika tidak adanya penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk apapun, maka kinerja karyawan akan rendah, timbulnya rasa ingin mencari perusahaan lain, tidak maksimalnya karyawan mengerjakan suatu pekerjaan.

Dengan kata lain komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin meningkat apabila mereka mendapat pengakuan atau apresiasi terhadap prestasi yang telah mereka kerjakan. Sebaliknya apabila di suatu perusahaan seorang karyawan yang telah memiliki prestasi atau kinerja yang sangat baik bagi perusahaan tersebut selama ia bekerja, namun tidak adanya apresiasi bagi dirinya yang dapat ia rasakan, maka komitmen karyawan tersebut akan menurun.

Rendahnya motivasi kerja juga akan mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau sebagai pendorong semangat kerja. Keberhasilan dan meningkatkan produksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan dapat sangat dipengaruhi oleh suasana

emosi orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka tugas yang diberikan kepada mereka akan dikerjakan lebih baik dan cepat.

Apabila motivasi atau dorongan kerja karyawan rendah maka ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasinya. Motivasi yang rendah yang terjadi akan mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan, karyawan tidak mempunyai keinginan agar perusahaannya mencapai kesuksesan. Jika hal ini terjadi maka akan berpengaruh pula pada komitmen karyawan pada perusahaannya. Maka dari itu, pada perusahaan perlu adanya peningkatan motivasi kerja kepada seluruh karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan.

Selain motivasi dari individu karyawan itu sendiri, kesempatan promosi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Adanya kesempatan promosi berarti adanya suatu peluang yang dapat dipergunakan oleh karyawan dalam menduduki jenjang karir yang lebih tinggi. Namun apabila pada suatu perusahaan tidak adanya kesempatan promosi bagi karyawannya atau dapat dibayangkan tidak adanya kenaikan jabatan bagi para karyawan, maka tentunya secara langsung akan terjadi komitmen organisasi karyawan yang rendah.

Bagaimanapun juga seorang karyawan tentunya tidak ingin hanya terus menduduki suatu jabatan tertentu saja. Tentu saja jabatan yang lebih tinggi itu secara langsung akan menyebabkan meningkatnya pendapatan atau gaji dan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan begitu jika tidak adanya

promosi dari perusahaan untuk para karyawannya, tentu saja akan muncul sikap ingin mencari perusahaan lain, efektifitas bekerja berkurang yang pastinya akan menyebabkan pekerjaan tidak dilaksanakan secara baik, maka perusahaan tidak akan mengalami kemajuan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat stres kerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Secara umum dapat dikatakan, bahwa jika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, individu yang bersangkutan akan mengalami stres akibat kerja.

Setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres kerja. Tergantung dari persepsi tenaga kerja atau karyawan terhadap lingkungannya, apakah ia merasakan stres atau tidak. Hal ini berarti pada situasi kerja yang sama, seorang karyawan dapat mengalami stres, sedangkan karyawan lainnya tidak. Stres akibat kerja dapat disebabkan oleh lingkungan fisik, sistem dan teknik dalam organisasi, interaksi sosial interpersonal, isi atau struktur pekerjaan dan aspek-aspek organisasi lainnya.

Tingkat stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu karyawan, karena apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi maka ini akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan kata lain berarti bahwa adanya tingkat stres kerja yang tinggi akan secara langsung mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah tingkat keamanan atau ketidakamanan kerja. Keamanan kerja merupakan perasaan aman yang dirasakan oleh karyawan. Rasa keamanan atau ketidakamanan kerja dapat dirasakan dalam berbagai hal, bisa dalam faktor fisik dalam saat melakukan pekerjaan maupun mengenai ketidakamanan psikologis karyawan.

Adanya perubahan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan sangat mempengaruhi rasa ketidakamanan karyawan, karena mungkin perubahan yang terjadi akan berdampak pada ketidakstabilan status kepegawaiannya, hal ini khususnya sangat dirasakan oleh karyawan berstatus kontrak yang seketika dapat diberhentikan dari pekerjaannya. Dengan begitu komitmen karyawan akan secara langsung berkurang dan ingin mencari perusahaan lainnya apabila adanya ketidakamanan yang ia rasakan.

Kejelasan peran juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi karyawan. Peran dapat diartikan sebagai suatu karakter yang harus dimainkan oleh seorang pelaku, dalam hal ini adalah karyawan. Dapat juga diartikan sebagai karakteristik dan perilaku sosial yang diharapkan dari seseorang sesuai posisi dan fungsinya.

Terkadang suatu perusahaan tidak melihat bahwa kurangnya kejelasan peran karyawan akan menyebabkan rendahnya komitmen karyawan. Seperti halnya yang terjadi PT. Sanghiang Perkasa. PT. Sanghiang Perkasa adalah anak perusahaan PT. Kalbe Farma Tbk yang bergerak dalam bidang industri makanan kesehatan (*health food*). Pada saat ini PT. Sanghiang Perkasa adalah

perusahaan terkemuka pada industri makanan kesehatan dan nutrisi di Indonesia, didirikan pada tahun 1982.

Para pimpinan pada PT. Sanghiang Perkasa telah mengupayakan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya. Seorang pemimpin sangat berperan penting dalam memberikan pengertian dan pemahaman tentang peran para karyawan. Namun masih dirasakan kurangnya pimpinan dalam memberikan kejelasan peran terhadap para karyawan dengan memberikan uraian peran dan uraian pekerjaan yang dapat dijadikan acuan kerja oleh seluruh karyawan. Jika hal ini terjadi maka akan menyebabkan penyimpangan kerja.

Namun dalam kenyataanya di PT. Sanghiang Perkasa, masih banyak karyawan yang mengalami kurangnya kejelasan peran. Karena jika terjadinya kejelasan peran yang rendah pada diri seorang karyawan maka akan mempengaruhi keefektifan dan keefisiensiannya dalam menyelesaikan tugas-tugas. Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang hubungan antara kejelasan peran (*role clarity*) dengan komitmen organisasi karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan

2. Kurangnya apresiasi organisasi terhadap karyawan yang berprestasi
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan
4. Tidak adanya kesempatan promosi bagi karyawan yang berstatus karyawan kontrak
5. Tingkat stres kerja yang tinggi
6. Tingkat ketidakamanan (*job insecurity*) yang tinggi
7. Kurangnya kejelasan peran (*role clarity*) karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas dan karena keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara kejelasan peran (*role clarity*) dengan komitmen organisasi karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara kejelasan peran (*role clarity*) dengan komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan sebagai bahan masukan serta informasi bagi peneliti mengenai kejelasan peran dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan referensi bagi peneliti-peneliti yang berminat meneliti masalah kejelasan peran (*role clarity*) dengan komitmen organisasi.

3. Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan acuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang berguna bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.