

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal yang cukup, serta memadainya bahan material, namun jika tanpa sumber daya manusia yang memadai, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya yang memiliki peran penting dalam aktivitas perusahaan adalah karyawan. Merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang. Dengan demikian, kemajuan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran karyawannya.

Dalam suasana kompetisi bisnis yang semakin pesat dewasa ini, karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat penting. Selain tenaga dan kreativitas karyawan yang sangat dibutuhkan, komitmen organisasi dalam diri karyawan juga merupakan modal utama dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi cenderung diartikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasinya. Namun pada kenyataannya, komitmen organisasi lebih merujuk pada hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif, bukan hanya sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Diantaranya tingkat pendidikan, usia dan masa kerja, konflik keluarga (*work family conflict*), jenis kelamin, kepuasan kerja dan yang tidak kalah penting yaitu faktor ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dalam diri karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan seseorang dapat membentuk ketrampilan yang sering kali tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga harapan karyawan sering tidak terpenuhi dan menimbulkan kekecewaan terhadap organisasi.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat terpenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja, sehingga hal ini akan berdampak tidak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan tersebut.

Selanjutnya, faktor usia dan masa kerja berhubungan secara positif dengan komitmen organisasi. Kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia dan masa kerja individu tersebut.

Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang singkat. Sementara, usia turut mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang lebih tua lebih memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan yang lebih muda.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi adalah konflik keluarga. Konflik keluarga akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan. Keadaan yang tidak seimbang tersebut akan berpengaruh terhadap tidak optimalnya fokus karyawan dalam bekerja. Akibatnya karyawan tidak dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal tersebut akan memberikan efek negatif baik bagi individu maupun perusahaan.

Dari sisi organisasi, konflik yang terjadi dalam keluarga akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi yang dampak luasnya dapat menjadikan turunnya kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat konflik keluarga yang dirasakan, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut.

Perbedaan jenis kelamin turut serta dalam mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Wanita cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi, sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

Hal ini karena seorang wanita secara kodratnya memang lebih bertanggung jawab melalui obsesinya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dalam bekerja sesuai pilihan pekerjaan yang umumnya dilakukan dengan penuh pertimbangan, sehingga dengan demikian dapat dikatakan komitmen organisasi dalam diri wanita lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

Penyebab lain rendahnya komitmen organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan yang menggambarkan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara keinginan dan kenyataan yang diperolehnya.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling mempengaruhi satu dengan yang lain. Karyawan yang puas akan cenderung giat dalam bekerja. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Faktor yang tidak kalah pentingnya adalah ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*). Ketidakamanan pekerjaan merupakan pandangan individu terhadap situasi yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja. Situasi ini menimbulkan perasaan tidak aman akan kelanjutan pekerjaannya di masa depan. Tentu saja hal ini menyebabkan karyawan merasa gelisah, khawatir dan tidak berdaya. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

PT Yasa Industri Nusantara adalah perusahaan yang mengutamakan bergerak di bidang konstruksi. Di samping itu perusahaan ini berkembang juga ke bidang Operasi Pabrik dan Pemeliharaan. Konstruksi yang dimaksud adalah terutama untuk bidang Pipanisasi, Mekanikal dan Struktur Baja. Sedangkan untuk Civil Work, Electrical dan Instrument dan disiplin lainnya, PT Yasa Industri Nusantara masih menggunakan pihak ketiga sebagai *partnership* dalam mengerjakan suatu proyek.

Adanya perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan seperti *merger, downsizing*, reorganisasi, teknologi baru, kompetisi yang ketat, strategi eksternal dari perusahaan yang memberikan ancaman secara fisik sebagai sumber ancaman bagi karyawan sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Akibatnya, karyawan merasa terancam dan tidak aman karena potensi perubahan dapat mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan.

Bertitik tolak pada permasalahan di atas tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh keterkaitan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa banyak masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dalam diri karyawan, antara lain :

1. Tingkat pendidikan yang rendah
2. Usia dan masa kerja yang singkat
3. Konflik keluarga yang tinggi
4. Perbedaan Jenis Kelamin
5. Kepuasan kerja yang rendah
6. Tingginya tingkat ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*)

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada “Hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi (*commitment organizational*) pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu “Apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi (*commitment organizational*) pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai pembuka cakrawala berpikir penulis tentang permasalahan-permasalahan sumber daya manusia dan untuk memperluas wawasan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya komitmen organisasi pada karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan mengenai masa depan karyawan pada PT Yasa Industri

Nusantara dan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia dan komitmen organisasi karyawannya.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika, serta menambah bahan referensi perbendaharaan kepustakaan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumbangan informasi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi masyarakat.