

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan secara global dalam aspek ekonomi saat ini memberikan pengaruh yang sangat penting pada stabilitas lingkungan usaha di banyak negara, termasuk di Indonesia. Berbagai kondisi muncul sebagai dampak perkembangan ekonomi yang pada akhirnya menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan melakukan tindakan strategis untuk dapat bertahan dalam persaingan secara global.

Di tengah situasi persaingan usaha yang semakin kompetitif dewasa ini, berbagai perusahaan mengupayakan untuk memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia yang mereka miliki dengan tujuan agar bisa memperoleh hasil yang optimal dalam mencapai keunggulan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat krusial bagi perusahaan, karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus dilakukan bagi peningkatan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan dalam persaingan global.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Dalam menghadapi persaingan saat ini maupun

pada masa yang akan datang, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi menuntut adanya rencana manajemen yang tepat dalam pengelolaan sumber daya yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan komitmen karyawan terlebih dahulu.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan. Komitmen berarti perasaan keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Semua perusahaan tentunya menginginkan agar karyawannya mampu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga ingin memiliki karyawan yang menganggap perusahaan sebagai bagian dari dirinya, sehingga ia akan mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi, serta bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai kemajuan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan tempat di mana ia bekerja akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan, maka secara otomatis akan mengurangi angka keluar masuk karyawan yang biasanya disebabkan oleh karyawan yang tidak memiliki komitmen, serta meningkatkan produktivitas perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Namun untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Banyak faktor yang mempengaruhi serta mendukung tercapainya komitmen organisasi dalam diri karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah fasilitas, lingkungan kerja, program kesejahteraan, pengembangan karir, kepuasan kerja, masa kerja dan usia/ umur pada karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi dalam diri karyawan adalah tersedianya fasilitas yang memadai. Kelancaran aktivitas kantor, rasa kepuasan karyawan dan pelanggan atau tamu sangat ditentukan oleh oleh fasilitas yang tersedia. Setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawannya. Apalagi bila dengan fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan, maka berarti kesemangatan dan kegairahan kerja karyawan dapat pula ditingkatkan.

Betapapun positifnya perilaku karyawan yang tercermin dalam loyalitas yang tinggi, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang kuat, tanpa fasilitas kerja yang memadai ia tidak akan dapat berbuat banyak bagi perusahaan, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara efisien dan efektif. Karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi pun tidak banyak berarti apabila tidak didukung oleh fasilitas yang memadai, selain itu pekerjaan karyawan akan terhambat sehingga menggoyahkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Perusahaan seharusnya memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya. Semakin baik dan lengkap fasilitas yang diberikan akan memberikan rasa aman dan

nyaman karyawan dalam bekerja, serta akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dalam diri karyawan.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti lingkungan kerja yang kurang bersih, jalan sekitar kantor yang berdebu, suara bising, penerangan yang tidak baik, kurangnya ventilasi udara dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut akan menyebabkan perasaan kurang puas dalam bekerja bagi karyawan yang pada akhirnya akan mengurangi rasa komitmen terhadap organisasi. Hendaknya perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal dan secara otomatis menimbulkan komitmen dalam diri karyawan.

Program kesejahteraan juga merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif didalam kegiatan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan komitmen karyawan adalah dengan melaksanakan program pelayanan kesejahteraan kepada seluruh karyawannya. Kesejahteraan karyawan juga dikenal sebagai *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Penghargaan ini diberikan kepada semua karyawan dan bukan berdasarkan hasil kerjanya.

Program kesejahteraan ini dapat digunakan untuk menarik karyawan yang berkualitas dan mempertahankan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Apabila perusahaan tidak menyediakan program kesejahteraan karyawan seperti asuransi jiwa, kesehatan, pelayanan pengobatan, koperasi simpan pinjam, biaya pendidikan tentunya akan menyebabkan penurunan komitmen karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah pengembangan karier yang diberikan perusahaan. Pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Manfaat pengembangan karier ini sendiri bagi perusahaan antara lain untuk meningkatkan kemampuan perusahaan, mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, selain itu juga dapat mengurangi frustrasi karyawan.

Perusahaan yang tidak memberikan pengembangan karier yang baik terhadap karyawannya akan membuat karyawan merasa tidak diberi kesempatan, sehingga dapat mengurangi komitmen karyawan tersebut. Namun sebaliknya perusahaan yang memberikan pengembangan karier yang baik terhadap karyawannya seperti pendidikan dan pelatihan akan membuat karyawan menggunakan seluruh potensi yang ia miliki, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan komitmennya karena ia merasa dihargai oleh perusahaan.

Kepuasan kerja sangat berperan bagi keberlangsungan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja membuat diri karyawan tersebut semakin termotivasi dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan

terjadinya peningkatan produktivitas bagi perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang ia rasakan.

Penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga dengan begitu karyawan akan semakin giat bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Namun apabila perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka komitmen dalam diri karyawan tersebut sukar untuk didapatkan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah masa kerja. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dalam perusahaan dapat dipastikan memiliki komitmen yang tinggi juga terhadap perusahaan. Namun dewasa ini banyak perusahaan menggunakan sistem kontrak yang berkisar antara enam bulan sampai tiga tahun. Hal ini menyebabkan kurangnya pengetahuan karyawan terhadap perusahaan yang dinaunginya sehingga tidak dapat memupuk rasa komitmen terhadap perusahaan. Sebaiknya perusahaan tidak menggunakan sistem kontrak, melainkan mencari dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan keahlian yang dibutuhkan sehingga menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam diri karyawan adalah usia yang dimiliki setiap karyawan. Komitmen organisasi rendah, apabila karyawan memiliki usia yang muda. Dibandingkan dengan karyawan yang berusia tua cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena karyawan dengan usia muda biasanya mempunyai

harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Berbeda dengan karyawan yang berumur tua dinilai lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan lebih realistis terhadap dunia kerjanya. Hal ini tentu saja berkaitan dengan kehidupan individu itu sendiri, dengan bertambahnya usia seseorang maka semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan-kegagalan dan keberhasilan-keberhasilan, juga berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya, bahwa perusahaan tempatnya bekerja saat ini adalah sesuatu yang terbaik bagi dirinya.

PT Techpac Indo Informatika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perlengkapan perangkat software komputer. Dari pengamatan yang dilakukan di PT Techpac Indo Informatika terdapat usia karyawan yang muda yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Dan terdapat karyawan yang berusia tua memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Semakin tua usia karyawan, mereka cenderung lebih berkomitmen dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Para karyawan yang lebih muda cenderung kurang berkomitmen, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian, dan penyebab lainnya. Berdasarkan masalah-masalah di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan usia yaitu usia muda dan usia tua pada karyawan PT Techpac Indo Informatika.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam diri karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya fasilitas yang memadai
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Program kesejahteraan yang rendah
4. Kurangnya pengembangan karier yang diberikan
5. Kepuasan kerja rendah
6. Masa kerja yang relatif singkat (sebentar)
7. Usia pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga dan dana yang dibutuhkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu pada: Perbedaan komitmen organisasi yang memiliki usia muda dan usia tua pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi antara usia muda dan usia tua pada karyawan PT Techpac Indo Informatika?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis, sebagai penambahan pengetahuan baru bagi peneliti dan mahasiswa lain dengan hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan kajian tentang komitmen organisasi.
2. Kegunaan Praktis, dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi atau perusahaan yang diteliti agar lebih memperhatikan komitmen organisasi pada karyawan.