

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini persaingan di dunia usaha semakin menjadi kompetitif dimana perusahaan-perusahaan yang ada dituntut untuk semakin efektif dan efisien. Semua lini dari segi produksi hingga setelah penjualan terus di evaluasi untuk mencapai titik paling efektif dan efisien. Salah satunya adalah dari sisi karyawan, dimana karyawan dituntut untuk terus menerus mengeluarkan kinerja terbaiknya setiap hari.

Peran karyawan yang sangat penting membuatnya menjadi aset perusahaan yang keberadaannya harus dijaga. Penting sekali perusahaan memiliki karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini berguna agar menjaga kinerja perusahaan baik itu dari segi operasional dan finansial.

Komitmen organisasi memberikan sumbangsih yang besar baik bagi individual maupun organisasi dalam menggapai keberhasilan. Komitmen organisasi juga dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen terhadap organisasinya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah memiliki komitmen

yang rendah terhadap organisasi sehingga karyawan memiliki kemungkinan untuk berpindah perusahaan. Sehingga organisasi memiliki peluang yang sangat besar untuk keilangan banyak karyawan terutama yang berpotensi. Dalam hal bekerja pun karyawan cenderung tidak melakukan pengorbanan yang maksimal terhadap perusahaan karena tidak punya rasa memiliki terhadap organisasi sehingga hal ini mempengaruhi kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Hal ini tercermin pada hasil pra-riset penulis di PT. Fajar Abadi Masindo dimana karyawan memiliki kecenderungan memiliki komitmen organisasi rendah karena berbagai hal seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaji, kompensasi dan lainnya. Dari 30 responden yang diambil diajukan pertanyaan yang merupakan indikator dari Komitmen Organisasi yang didapat dari penelitian terdahulu, dengan hasil 22 diantaranya memiliki minat untuk bekerja ditempat lain. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat keluarnya karyawan pada PT. Fajar Abadi Masindo yang juga mengganggu stabilitas perusahaan baik dari segi operasional maupun finansial karena harus selalu melakukan rekrutmen secara terus menerus.

Tabel 1.2 Data Pra-Riset Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Jumlah
		Jumlah	Presentase*	Jumlah	Presentase*	
1	Apakah anda memiliki minat untuk bekerja ditempat lain?	22	73.33%	8	26.67%	30
2	Apakah anda memiliki alternatif tempat bekerja lain?	17	56.67%	13	43.33%	30
3	Apakah anda memahami tujuan dan nilai dari perusahaan anda ?	12	40.00%	18	60.00%	30
4	Apakah anda rela berkorban untuk	9	30.00%	21	70.00%	30

perusahaan anda ? (Semisal waktu, tenaga atau lainnya)					
--------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Sumber : Data PT. Fajar Abadi Masindo diolah oleh Peneliti, 2016

Berdasarkan data pra-riset diatas bisa dibilang bahwa komitmen organisasi di perusahaan tersebut bisa dibilang rendah karena karyawan memiliki minat untuk bekerja ditempat lain. Karyawan pada perusahaan tersebut juga tidak memahami tujuan dan nilai perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan pada PT. Fajar Abadi Masindo ini rendah.

Organisasi memegang kunci yang sangat penting dalam membantu karyawan untuk membangun komitmen organisasi. Salah satunya melalui dukungan organisasi, organisasi yang peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya serta menghargai kontribusi karyawan pada organisasi akan memiliki karyawan yang loyal dan dengan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, karyawan yang tahu menyimpan rahasia perusahaan, karyawan yang akan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi, senantiasa bermotivasi tinggi, bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi.

Selain dari sisi organisasi yang memberikan dukungan, penting juga untuk memperhatikan dari sisi individual sendiri. Ketika karyawan memiliki permasalahan individu hal ini dapat mengganggu komitmen yang seharusnya karyawan dapat lakukan. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai

wanita yang bekerja. Dalam era ini, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian pada karyawan PT. Fajar Abadi Masindo

No	Entitas	Jumlah karyawan yang memilih
1	Kepribadian	2
2	Budaya Organisasi	3
3	Dukungan Organisasi	8
4	Karakteristik Pekerjaan	1
5	Motivasi	2
6	<i>Work-family conflict</i>	10
7	Kinerja	4
8	Lingkungan Kerja	1

Sumber : data diolah oleh Peneliti, 2016

Hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Fajar Abadi Masindo ada beberapa hal yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi. Berdasarkan wawancara peneliti terhadap karyawan ada dua hal yang paling mempengaruhi yaitu *Work-Family Conflict* dan dukungan organisasi. Banyak karyawan yang merasa bahwa kesibukannya dirumah khususnya bagi karyawan yang memiliki anak karena jam kerja yang ketat. Hal ini memberikan tekanan kepada karyawan dan membuat komitmen organisasi karyawan rendah.

Work-Family Conflict disebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, seperti pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga atau keluarga yang mempengaruhi hasil pekerjaan seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja hingga keluar dari pekerjaan. *Work-family conflict* merupakan konflik antar peran

dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik timbul apabila peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu mempersulit pemenuhan peran yang lain.

Konflik kerja-keluarga semakin banyak diperbincangkan mengingat meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Mengutip dari Laporan *International Labour Organization (ILO)* dalam *Asian Decent Work Decade 2006-2015*, jumlah angkatan kerja di Indonesia diperkirakan sebesar 125,3 juta pada Februari 2014, atau naik 5,2 juta dibandingkan Agustus 2013 atau 1,7 juta dibandingkan bulan Februari 2013. Tingkat partisipasi angkatan kerja diperkirakan sebesar 69,2 persen dan jumlah orang yang bekerja pada Februari 2014 mencapai 118,2 juta. Peningkatan partisipasi angkatan kerja ini didorong oleh peningkatan jumlah perempuan di perkotaan yang masuk dalam angkatan kerja. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja.

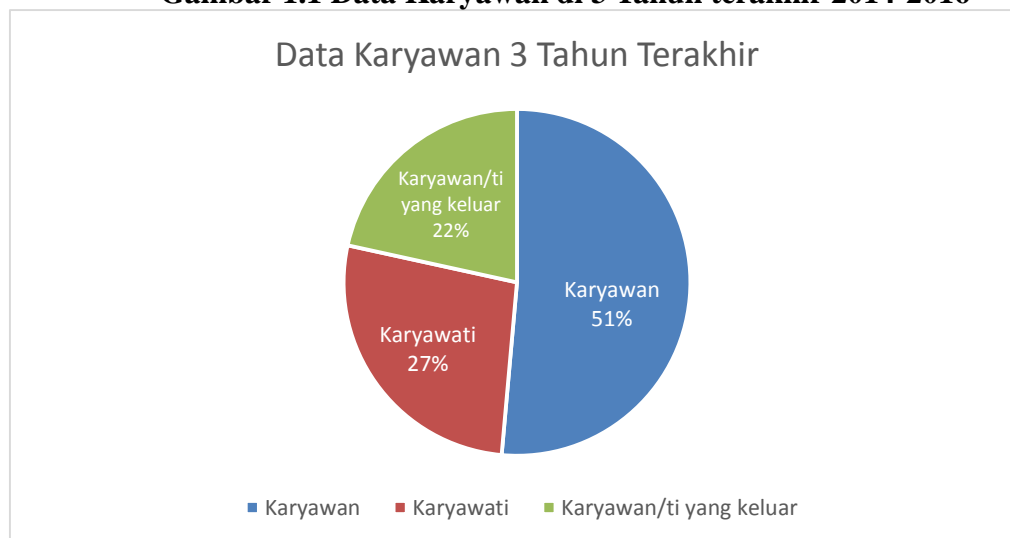
Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan isu *work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

PT. Fajar Abadi Masindo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan *veneer tape*, salah satu bahan baku dalam industri kayu lapis. Perusahaan ini tidak hanya memproduksi untuk kebutuhan dalam negeri saja tetapi juga sudah memproduksi untuk di ekspor ke beberapa negara tetangga sebagai bahan baku produksi perusahaan furniture dan mebel. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Fajar Abadi Masindo adalah sebanyak 48 orang yang terdiri atas 18 karyawan wanita dan 30 karyawan pria.

Dari hasil wawancara peneliti pada PT. Fajar Abadi Masindo banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan. Hal ini juga terlihat dari jumlah karyawan yang keluar dari PT. Fajar Abadi Masindo, dalam 3 tahun terakhir ada 37 karyawan yang keluar dan 75,67% dari karyawan yang keluar adalah wanita.

Sumber : Data PT. Fajar Abadi Masindo, 2016.

Gambar 1.1 Data Karyawan di 3 Tahun terakhir 2014-2016



Dari jumlah karyawan administratif PT. Fajar Abadi Masindo yang berjumlah 125 orang sebanyak 87 orang merupakan wanita yang sudah menikah. Karena mayoritas karyawan di PT. Fajar Abadi Masindo adalah wanita yang sudah menikah maka hal ini membuat karyawan rentan terkena konflik karena memiliki peran ganda baik di kantor maupun di rumah.

Komitmen organisasi memiliki variasi penyebab yang berbeda-beda mulai dari masalah keterlibatan kerja yang rendah, lingkungan kerja yang kurang baik, kebijakan sumber daya manusia, dan sebagainya. Dari hasil wawancara peneliti kepada beberapa karyawan di PT. Fajar Abadi Masindo indikasi penyebab komitmen organisasi ada 2 penyebab yaitu *work-family conflict* dan dukungan organisasi.

Penyebab terbanyak alasan adalah karena masalah konflik antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga karyawan. Bagi kebanyakan orang, dua domain paling penting dalam kehidupan orang adalah pekerjaan dan keluarga. Terkadang, dua domain tersebut tidak sejalan dan dapat menyebabkan konflik satu sama lain.

Work-family conflict merupakan konflik antar peran dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik timbul apabila peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu mempersulit pemenuhan peran yang lain. Karena mayoritas karyawan adalah wanita dan sudah menikah hal ini membuat karyawan rentan terkena *Work-family conflict* karena memiliki peran ganda yaitu di kantor dan di rumah. Karena adanya peran ganda ini membuat karyawan lebih *hectic* dari karyawan yang lainnya.

Penyebab terbesar kedua yang menyebabkan komitmen yang rendah setelah hasil

wawancara peneliti adalah dukungan organisasi. Peneliti membuat pertanyaan sesuai dengan indikator dari dukungan organisasi. Berdasarkan hasil jawaban pra-riset dukungan organisasi menjadi salah satu penyebab rendahnya komitmen organisasi.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara terhadap karyawan PT. Fajar Abadi Masindo

No	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda diperlakukan adil dengan karyawan lainnya ?	26%	74%
2	Apakah atasan anda peduli terhadap kesejahteraan anda ?	32%	68%
3	Apakah perusahaan anda memberikan penghargaan atas setiap kontribusi karyawan ?	22%	78%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2016

Dukungan organisasi merupakan salah satu elemen penting dimana karyawan merasa diperlakukan secara adil dan didukung penuh oleh organisasi baik dari segi informasi, kesejahteraan maupun lainnya. Keadaan dimana karyawan merasa organisasi tidak memperhatikan kontribusi yang mereka berikan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan menjadi salah satu penyebab rendahnya persepsi dukungan organisasi. Hal tersebut menjadi alasan kedua terkuat karyawan meninggalkan perusahaan. Seorang karyawan yang merasa perusahaan mendukungnya maka akan muncul ikatan emosional yang juga akan memunculkan rasa tanggung jawab lebih untuk berkorban atau melakukan sesuatu yang lebih untuk perusahaan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan permasalahan serta uraian dari data yang peneliti dapatkan tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *work-family conflict*,

dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajar Abadi Masindo.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari sekian banyak penyebab komitmen organisasi yang telah diteliti sebelumnya oleh peneliti lain, permasalahan yang terjadi pada PT.Fajar Abadi Masindo menurut data yang peneliti dapatkan mengerucut pada gejala rendahnya komitmen organisasi karena faktor *work-family conflict*, dan persepsi dukungan organisasi. Untuk membuktikan kebenaran hal tersebut peneliti mengidentifikasi dua permasalahan komitmen organisasi yang terjadi pada PT Fajar Abadi Masindo, yaitu:

1. *Work-family conflict* yang terjadi pada karyawan menjadi salah satu kemungkinan penyebab rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan PTFajar Abadi Masindo.
2. Rendahnya persepsi dukungan organisasi bagi karyawan menjadi salah satu kemungkinan penyebabrendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PTFajar Abadi Masindo.
3. Mayoritas karyawan tidak ingin bekerja di perusahaan dalam jangka waktu lama yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan masih tergolong rendah.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan yang dapat

dirumuskan adalah:

1. Bagaimana gambaran dari *Work-family conflict*, dukungan organisasi dan Komitmen organisasi pada karyawan PT. Fajar Abadi Masindo ?
2. Apakah *Work-family conflict* yang terjadi pada karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan PT Fajar Abadi Masindo ?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi bagi karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan PT Fajar Abadi Masindo ?
4. Apakah *Work-family conflict*, dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap Komitmen organisasi pada karyawan PT. Fajar Abadi Masindo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dipaparkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran dari *work-family conflict*, dukungan organisasi dan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Fajar Abadi Masindo ?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-family Conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Fajar Abadi Masindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Fajar Abadi Masindo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat *work-family conflict* dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT . Fajar Abadi Masindo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai penambahan dan pengembangan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work-family conflict*, dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi pemecahan masalah komitmen organisasi untuk berbagai pihak khususnya PT Fajar Abadi Masindo.

1.5.3 Manfaat bagi Peneliti

Sebagai sarana pengembangan ilmu baru bagi peneliti. Selain itu juga melalui penelitian ini peneliti menjadi berkontribusi dalam bidang penelitian ini.

1.5.4 Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang sama dengan penelitian ini.