

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kemajuan ekonomi memunculkan ancaman sekaligus kesempatan bagi organisasi. Ancaman yang terjadi diakibatkan tingginya persaingan bisnis antar perusahaan sehingga perubahan usaha bisnis dapat terjadi dengan sangat cepat. Namun di sisi lain, kemajuan ekonomi juga memunculkan kesempatan berupa pasar yang semakin luas. Perusahaan tidak hanya terpaku pada pasar domestik, tapi juga harus mulai berpikir global, dimana persaingan sudah tidak dapat dibatasi atau *borderless*.

Saat dunia mulai berubah menjadi lebih kompetitif, organisasi mau tidak mau harus melakukan perubahan dan penyesuaian. Organisasi dituntut untuk lebih mampu beradaptasi, memiliki ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatian kepada kepuasan pelanggan.

Dalam suasana seperti ini, perusahaan yang peka terhadap perkembangan tersebut pasti akan berusaha meningkatkan bisnisnya dimulai dari perbaikan sumber daya yang dimiliki, seperti sumber daya produksi, sumber daya modal, sumber daya alam, dan sumberdaya manusia. Di antara semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal dan perasaan yang membedakannya dari sumber daya lain. Jika akal dan perasaan karyawan itu dapat dijaga dengan baik oleh perusahaan, karyawan niscaya akan mengeluarkan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya yang sifatnya dinamis dan selalu menginginkan terjadinya perubahan ke arah positif. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mendapat pengembangan diri dengan memberikan motivasi dan program-program pelatihan serta pengembangan sehingga dapat menimbulkan komitmen karyawan kepada perusahaannya.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan adalah aset bagi perusahaan karena mereka memiliki andil besar dalam pencapaian setiap tujuan organisasi. Komitmen membuat karyawan memiliki keterikatan dan kebanggaan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi juga memiliki andil dalam peningkatan kualitas, peningkatan produktivitas, pengurangan biaya, dan keunggulan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menyadari dampak yang ditimbulkan, pimpinan dan manajer harus memperhatikan karyawan karena jika karyawan telah komit pada perusahaan, maka mereka akan memberikan segala yang mereka miliki pada perusahaan, baik dalam bentuk waktu, tenaga, maupun kesetiaan. Karyawan juga akan rela berupaya lebih untuk kemajuan perusahaan.

Hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengembangkan komitmen karyawan adalah dengan memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan, mendukung berbagai berbagai upaya yang dilakukan karyawan, dan

memperlakukan karyawan secara adil, serta membuat karyawan merasa bahwa mereka penting dan berharga.

Komitmen karyawan tidak dapat timbul secara spontan, banyak hal yang harus diperhatikan oleh manajer untuk memperoleh komitmen karyawan, salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, jika bekerja dalam suasana kerja yang menyenangkan, kekeluargaan, aman, dan nyaman. Namun menciptakan lingkungan kerja kondusif seperti yang diharapkan oleh karyawan bukanlah hal yang mudah. Diperlukan keserasian antarkaryawan, manajer, dan pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan melemahnya komitmen organisasi pada karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok yang senantiasa ingin mengikut dan mematuhi segala peraturan yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Dengan menanamkan disiplin pada diri sendiri, maka karyawan akan menghargai waktu sehingga ia akan berusaha untuk menampilkan sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang disiplin akan selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai tenggat waktu yang diberikan. Hal tersebut akan meningkatkan komitmennya pada organisasi. Namun dewasa ini, sangatlah sulit bagi perusahaan untuk dapat menemukan karyawan dengan disiplin tinggi. Pelanggaran disiplin yang paling sering dilakukan karyawan adalah disiplin waktu, seperti terlambat datang ke kantor atau terlambat mengumpulkan tugas. Masalah ini sering dianggap enteng oleh karyawan, padahal bila diteruskan, hal tersebut dapat menimbulkan dampak

negatif yang cukup besar seperti menurunkan komitmen karyawan pada organisasi sehingga kelancaran dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan terhambat karena hal tersebut.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penyebab komitmen organisasi. Dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri akan menentukan kinerja yang ditampilkan seseorang. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan menampilkan keseluruhan dari apa yang bisa ia lakukan untuk organisasi. Memiliki komitmen organisasi merupakan salah satu pembuktian bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Tetapi menimbulkan motivasi kerja bukan merupakan hal yang mudah. Selain tidak ada dorongan kuat yang muncul dari diri sendiri, tidak banyak orang yang peduli dan memberi dorongan pada karyawan lain. Lemahnya motivasi ini akan menimbulkan komitmen organisasi yang lemah pula.

Komitmen organisasi dipengaruhi pula oleh kepuasan karyawan. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan.

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau tidak memiliki komitmen dengan organisasi memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Jadi untuk tetap menjaga komitmen karyawan, hal yang harus dilakukan pimpinan

adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Fakta yang terjadi di lapangan, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan rendah dan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan.

Hal lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kesempatan promosi. Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi merupakan kegiatan rutin perusahaan untuk mengembangkan karier pegawai dan melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" atau "orang yang tepat pada tempat yang tepat". Oleh karena itu sudah selayaknya perusahaan memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan-karyawannya itu, sehingga mereka akan bekerja lebih baik dan berusaha untuk dapat berprestasi. Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itu mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Salah satu bentuknya adalah pemberian program promosi jabatan. Hal tersebut juga berhubungan erat dengan komitmen organisasi. Dengan komitmen organisasi yang tinggi perusahaan dapat mengharapkan karyawannya untuk dapat bekerja dengan lebih baik, lebih maju dan berprestasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Namun fenomena yang ada menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan menyiapkan sebuah program promosi yang sama diantara karyawannya. Perusahaan cenderung lebih menyukai hal yang statis dan stabil, begitu pula

dalam memperlakukan karyawan. Perusahaan kadang tidak menyadari bahwa proses perkembangan karier yang stagnan akan menurunkan komitmen organisasi dan akan berdampak pada keinginan keluar dari karyawan untuk mencari tempat lain yang dapat mengembangkan dirinya.

Dalam meningkatkan komitmen para pegawai kepada organisasi, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan suatu konsep yang dilakukan manajemen dalam suatu organisasi dengan cara membagi kekuasaan kepada karyawan untuk membuat keputusan dan bertanggung jawab akan keputusan tersebut serta memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengembangkan tugas. Pemberdayaan membuat karyawan dipandang bukan hanya sebagai bawahan yang harus diberikan perintah, tapi sebagai mitra kerja yang dapat menentukan apa yang dapat mereka lakukan.

Pimpinan melalui pemberdayaan memberikan pengalaman nyata pada karyawan untuk belajar memimpin dirinya sendiri sehingga mereka merasa menjadi bagian dan berkontribusi pada organisasi. Karyawan yang diberdayakan akan merasa dipercaya dan dihargai. Hal ini membuat karyawan percaya diri dan bangga karena kebutuhan untuk aktualisasi diri telah tercapai. Kebanggaan tersebut dibuktikan dengan bertanggung jawab dan memberikan usaha lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Jadi tindakan pemberdayaan akan menolong karyawan sehingga mereka memiliki kepercayaan bahwa mereka mampu melakukan kinerja yang baik, dan diimbangi dengan meningkatkan hubungan antara kerja dan hasil yang akan dicapai. Karyawan yang diberikan pemberdayaan sehingga merasa dirinya

berdaya atau memiliki kekuatan akan merasakan suatu keterikatan kuat terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan komitmen kepada organisasi.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT Agranet Multicitra Siberkom, terlihat bahwa program pemberdayaan pada perusahaan masih kurang diberlakukan secara maksimal. Masih terjadi gejala-gejala rendahnya pemberdayaan karyawan seperti keputusan dalam organisasi dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan. Dalam membuat keputusan seperti penentuan tujuan dan strategi perusahaan, perusahaan melakukannya secara tertutup dengan rapat yang hanya dihadiri oleh para petinggi perusahaan tanpa mengundang dan melibatkan karyawan.

Selain itu, karyawan kurang diberikan wewenang untuk mengerjakan tugas diluar jobdesknya, padahal hal tersebut dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Hal tersebut membuat karyawan merasa kurang dipercaya, sehingga mereka cenderung kurang bersemangat dalam bekerja. Jika masalah-masalah pemberdayaan yang terjadi pada perusahaan tidak segera diatasi, maka dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi pada karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa rendahnya komitmen organisasi pada karyawan disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Disiplin kerja karyawan yang rendah
3. Motivasi kerja karyawan yang rendah
4. Kepuasan karyawan yang rendah
5. Kesempatan promosi yang rendah
6. Pemberdayaan karyawan yang rendah

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, dan biaya untuk pemecahan masalah-masalah tersebut. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara Pemberdayaan dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka secara spesifik masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi?”.



## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan bahwa hasil dari penelitian yang diperoleh dapat berguna antara lain untuk:

### 1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan tentang pemberdayaan dengan komitmen organisasi karyawan untuk peneliti, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

### 2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan PT Agrenet Multicitra Siberkom untuk dapat lebih memahami pentingnya pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Serta diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.