

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetensi organisasi yang semakin cepat, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi di lingkungan kerja serta mau mencurahkan energi fisik, emosional, dan intelektual bagi keberhasilan organisasi akademik. Selain itu, dalam menghadapi persaingan yang ada, karyawan juga di harapkan lebih memiliki pandangan yang fleksibel, produktif, dan cekatan. Pekerjaan karyawan adalah pekerjaan yang sangat dinamis. Beberapa karakteristik karyawan adalah memperbaiki, mengasah, mengasuh, membimbing dan mengarahkan. Karyawan dituntut untuk selalu memperbaharui dirinya dalam rangka memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, karyawan harus dapat melakukan pendekatan yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I), unsur pelaksana kerja yang mengkaji, mengembangkan, menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang kependidikan dan non kependidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat khususnya pada bidang ekonomi. Saat ini 95% staf pengajar Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 dari berbagai latar belakang pendidikan. Tenaga pengajar atau karyawan yang

berkualitas seperti ini perlu dipertahankan agar tetap mengembangkan potensinya dan membawa nama baik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I), karena pada umumnya hal ini berkaitan terhadap kualitas perusahaan. Salah satu usaha yang dilakukan adalah membentuk dengan karyawan yang memiliki komitmen. Pembentukan komitmen pada karyawan merupakan proses untuk membentuk organisasi yang kuat hal ini di karenakan komitmen organisasi merupakan dasar untuk mengembangkan organisasi. Dalam mengembangkan organisasi yang memiliki banyak anggota organisasi, tentu harus mempunyai keterpaduan antara anggota satu dengan anggota lainnya, karena pengembangan organisasi tidak dapat dilakukan oleh hanya satu pihak bagian dari organisasi.

Tentu ini dilakukan sebagai bukti komitmen karyawan terhadap organisasinya. Untuk mewujudkan ini perlu ditunjang dengan kondisi karyawan sebagai pribadi, seperti pengelolaan emosi karyawan. Kemampuan mengelola emosi sebagai bentuk dari kecerdasan emosional akan memberikan kematangan bagi karyawan sebagai pengambil keputusan, perencana, dan anggota dari organisasi.

Selain itu, dalam meningkatkan komitmen harus diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut dilakukan untuk menunjang peningkatan kualitas serta profesionalitas mereka, agar mampu memberikan inovasi terbaik dalam memberikan kontribusi bagi organisasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas kerja, kenaikan tunjangan, serta mengikut sertakan

mereka dalam seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan sebagai cara untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalitas mereka. Komitmen karyawan ini pula yang akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Komitmen karyawan akan melancarkan pergerakan kerja menuju perubahan yang harus berupa peningkatan baik bersifat fisik maupun psikologis, sehingga menjadi sesuatu yang menyenangkan bagi semua warga kerja.¹

Karyawan yang memiliki komitmen rendah dikhawatirkan menjadi ancaman bagi keberlangsungan sebuah organisasi (perusahaan/lembaga). Pasalnya dari karyawan lah efektivitas pelaksanaan kinerja perusahaan di lapangan ditentukan. Menurut David dan Robbin Stephen faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya : Karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur organisasi, pengalaman kerja, komunikasi, kepemimpinan efektif dan organisasi Pembelajar.²

Faktor yang pertama adalah karakteristik pekerjaan. Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Dari permasalahan tersebut apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat menimbulkan resiko kemunduran karyawan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan yang memahami karakteristik pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan lebih

¹ Sujanto Edi, *menyoal komitmen karyawan*, 2009 p.1
(<http://panyaruwe.wordpress.com/2009/07/04/menyoal-komitmen-karyawan-oleh-eddy-soejanto.htm>)

² Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (PT. Penerbit Andi: Jakarta , 2008), p. 163-164

mudah untuk menentukan apa yang hendak dikerjakan, menghilangkan kebingungan dalam bekerja, dan mengetahui dimana posisi keberadaannya sekarang, karena pekerjaan karyawan adalah pekerjaan yang sangat membutuhkan penguasaan *jobdesc* dan jiwa dalam setiap pekerjaan.

Beban pekerjaan yang demikian besar, membuat karyawan sering merasa kesulitan, kondisi yang tidak menentu dalam perusahaan sering menjadikan karyawan. Kenyataan ini sering membuat karyawan menjadi kelelahan, dan akhirnya menjadi tertekan

Disamping secara kualitas, karyawan juga dituntut memiliki kecakapan. Karyawan yang menjiwai profesinya akan menemui kemudahan dalam melakoni tanggungjawabnya, tetapi karyawan yang hanya bekerja sebatas tugas, biasanya akan mengalami kesulitan. Pekerjaan karyawan adalah pekerjaan yang melibatkan banyak orang, sehingga jika di dalam perusahaan, terjadi masalah, seorang karyawan harus dapat mengambil tindakan tepat dan cepat agar tdiak berdampak pada pekerjaan yang lainnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu latar belakang pendidikan. Karyawan yang tidak memiliki pendidikan yang baik pada umumnya dapat mempengaruhi komitmen sebab proses pendidikan yang bertahap dan tersusun tidak mampu dilalui, beda halnya dengan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik mereka memiliki kematangan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga tingkat komitmennya semakin baik.

Faktor ketiga adalah pengalaman kerja. Faktor pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam membentuk komitmen karyawan. Pengalaman kerja merupakan hal yang didasari seseorang dalam melaksanakan tugas dan ini akan menjadi sesuatu yang berguna baginya dalam pelaksanaan tugas di masa yang akan datang. Akan tetapi masih banyak Karyawan belum memiliki pengalaman yang memadai tentang pekerjaannya, sehingga mengakibatkan minimnya pengetahuan tentang kondisi kerja yang semakin memperburuk hasil kerja pada karyawan tersebut.³

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yukl, bahwa: “seorang yang mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan tugas, akan memperoleh standar keunggulan, atau akan mengembangkan cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu pekerjaan”.⁴

Pengalaman akan membuat standar keunggulan seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan. Dan pengalaman kerja didapat dari pengalaman langsung dimana disana dapat diperoleh pengetahuan dan keterampilan dari pekerjaan yang ada. Keterampilan seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman pada waktu ia bekerja, seseorang akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dari pekerjaan yang dilakukan,

³ *ibid*

⁴ Sudrajat, *Peningkatan Profesionalisme Karyawan dalam Mengajar : Rubrik Pendidikan*, 2009, p.1
(<http://meetabied.wordpress.com/2009/10/30/peningkatan-profesionalisme-karyawan-dalam-mengajar/.htm>).

dengan demikian ia akan mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh perlu dihayati dan dipahami dengan baik, sebab hal ini akan menjadi pengalaman kerja.

Faktor keempat adalah fasilitas, ketersediaan fasilitas guna mendukung pekerjaan sangat diperlukan misalnya : komputer, mesin hitung dan lainnya. Pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang memiliki dan menyediakan fasilitas yang jauh dari standard fasilitas kerja yang seharusnya sehingga karyawan memiliki kecenderungan untuk tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Padahal dengan menyediakan fasilitas yang memadai memungkinkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak harus memikirkan dengan apa ia akan menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang kelima adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan organisasi pendidikan sangat penting, di lembaga formal kerja dikenal sebagai kepala kerja. Kepemimpinan kepala kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan. Kepala kerja harus dapat mengarahkan, membimbing, memotivasi dan membina karyawan agar dapat bekerja secara efektif. Namun tidak jarang kepala kerja tidak dapat membina dan mendorong para karyawan untuk bekerja secara maksimal dan tidak mampu menciptakan kondisi yang baik di kalangan karyawan maka akan menghambat proses belajar mengajar dan tidak menumbuhkan semangat kerja sehingga menyebabkan komitmen karyawan rendah.

Faktor yang terakhir adalah organisasi Pembelajar. Organisasi Pembelajar merupakan wadah untuk membangun masyarakat yang dewasa oleh karena itu, kelompok manusia yang belum memiliki potensi yang beranekaragam dan tidak mampu melakukan kerjasama untuk melaksanakan proses berbagi visi, berbagi model mental dan berbagi pengetahuan, akan sangat sulit bersinergisasi dengan baik. Tanpa mekanisme organisasi Pembelajar, maka organisasi tidak akan mampu menjaga konsistensi pertumbuhan dan perkembangannya, sehingga nilai tambah yang seharusnya didapatkan tidak bisa dioptimalkan.

Dalam hal ini penerapan sistem organisasi Pembelajar yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I), diduga berkaitan dengan komitmen para karyawan. Bahwa dengan terciptanya organisasi Pembelajar di lingkungan karyawan, maka dapat mengatasi terjadinya karyawan untuk berpindah ke perusahaan lainnya. Dapat membentuk suatu kultur organisasi Pembelajar yang baik serta adanya komitmen yang di bentuk bisa dijadikan sebagai figur sentral pada penempatan di dalam organisasi untuk mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Maka budaya Pembelajaran yang telah ada harus di jaga atau di pelihara dengan baik maupun harus ada pengembangan agar tetap eksis di dalam diri karyawan sehingga dapat tercapainya komitmen yang baik nantinya.

Secara umum, indikasi dari keberhasilan proses organisasi Pembelajar adalah makin luas dan makin intensifnya mekanisme belajar bersama

(organisasi), karena: (a) organisasi mampu melakukan proses perbaikan berkelanjutan, melalui peningkatan kualitas cara pandang dan cara berpikirnya, dan (b) organisasi mampu melakukan proses inovasi sosial, melalui peningkatan kualitas paradigmanya. Sasaran utama proses organisasi Pembelajar adalah institusionalisasi pengetahuan kolektif yang dimiliki para anggota sebagai hasil integrasi (berbagi pengetahuan dan atau berbagi model mental), yang diaktualisasikan dalam bentuk strategi, program, sistem, atau pedoman organisasi

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Kurang jelasnya Karakteristik pekerjaan
2. Latar belakang pendidikan yang rendah
3. Pengalaman kerja yang kurang
4. Fasilitas yang kurang memadai
5. Kurang efektifnya peran pemimpin
6. Kurang efektifnya penerapan organisasi Pembelajar

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai identifikasi masalah, masalah komitmen organisasi mencakup aspek yang sangat luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti dalam upaya pemecahan masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah hubungan antara organisasi Pembelajar dengan komitmen organisasi pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan adalah : “Apakah terdapat hubungan antara organisasi Pembelajar dengan komitmen organisasi pada karyawan”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga berpengalaman untuk membahas penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk perusahaan, karena dapat mengetahui sejauh mana organisasi Pembelajar dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

3. Mahasiswa

Diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Kerja Negeri Jakarta pada umumnya dan Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran pada khususnya, sebagai bahan masukan dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya tentang organisasi Pembelajaran dengan komitmen organisasi pada karyawan.