

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari hasil kerja seluruh komponen Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi. Dalam pencapaian tersebut, organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang produktif dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Masalah umum yang terjadi pada saat ini, tidak terlepas dari pihak organisasi yang kurang memperhatikan karyawan dalam hal komitmen berorganisasi.

Organisasi akan beruntung jika memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi, karena akan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan problematika saat ini di mana organisasi kurang memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi. Persaingan di dalam dunia bisnis properti sangatlah ketat dan relatif beresiko, apabila organisasi tidak mampu membuat kebijakan yang tepat bagi organisasi maka akan mengalami kebangkrutan dalam persaingan tersebut.

Namun, di zaman yang semakin kompetitif ini, permasalahan yang muncul bukan lagi masalah mencari sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi bagaimana mempertahankan karyawan yang berkualitas. Pengelolaan dan pemberdayaan karyawan melalui pelatihan yang sesuai akan memunculkan

komitmen bagi karyawan sehingga dapat berdampak terhadap sikap loyalitas terhadap organisasi.

Organisasi akan sangat beruntung apabila memiliki karyawan yang mampu setia dan melakukan pekerjaannya secara independen, namun hal ini tidak cukup karena saat ini, karyawan sangat dituntut agar dapat bekerja dalam *team*. Komitmen yang rendah dari karyawan sangat mengganggu jalannya organisasi.

Karyawan yang berkomitmen rendah, menyebabkan banyak organisasi di Indonesia akan merasa sulit untuk bersaing pada era seperti saat ini. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian khusus dari organisasi kepada karyawan sebagai salah satu roda penggerak organisasi, dalam hal tersebut organisasi harus mampu membina para karyawan agar memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

PT. Putra Sinar Permaja adalah organisasi yang bergerak di bidang *Building Management* di Indonesia. PT. Putra Sinar Permaja memiliki 3 gedung yang disewakan untuk kebutuhan gedung perkantoran dan retail. Dengan konsep tersebut, PT. Putra Sinar Permaja membutuhkan pelayanan yang maksimal dalam melayani pengguna gedung dalam menggunakan produk yang disediakan.

Komitmen organisasi pada karyawan *cleaning service* PT. Putra Sinar Permaja dapat dilihat dari penilaian pelatihan setiap karyawan. Unsur yang dinilai dalam pelatihan adalah Kemampuan (*Skill*), Sikap (*Attitude*) dan Pengetahuan (*Knowledge*). Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan

cleaning service dapat dilihat dengan banyaknya karyawan *cleaning service* yang memiliki rata-rata nilai di bawah kriteria penilaian yaitu 70.

Pelatihan yang tidak efektif disebabkan oleh kurangnya komitmen dan keterlibatan dari karyawan senior, monitoring pelaksanaan program pelatihan dan kurang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Program pelatihan memungkinkan gagal jika tidak adanya komitmen dan keterlibatan dari karyawan senior yang lebih berpengalaman, seperti memberi tahu karyawan baru tentang pengetahuan produk, kemampuan dan sikap.

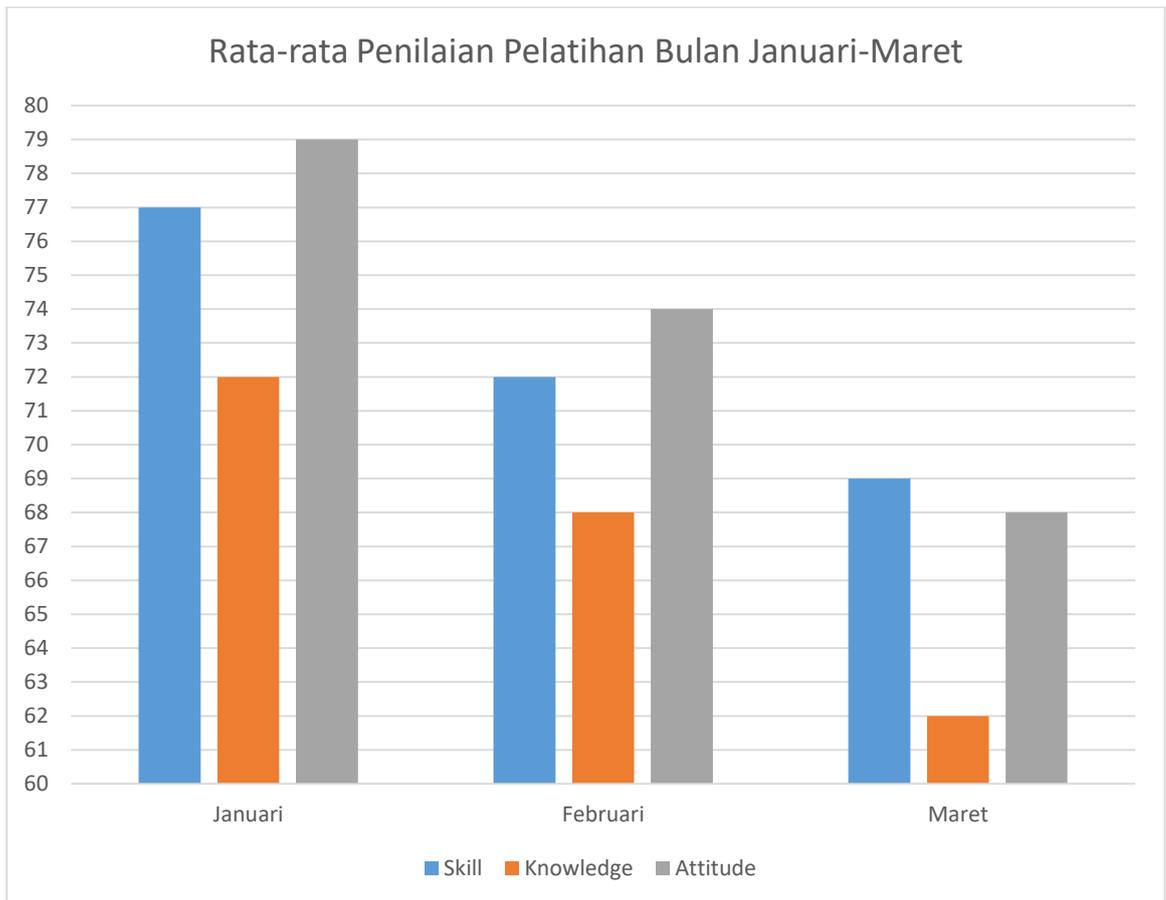
Kemudian memonitoring pelaksanaan program pelatihan, di fase ini perusahaan akan melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan dan di tahap ini perusahaan harus menilai keterlibatan karyawan dalam proses pelaksanaan pelatihan. Dari hal tersebut bisa diketahui apakah pelatihan yang sedang dilaksanakan bisa dimengerti dengan baik oleh karyawan atau tidak apakah karyawan mengikuti program pelatihan dengan antusias atau tidak, keaktifan karyawan selama proses pelatihan berlangsung, serta mengetahui kemampuan karyawan sebelum dan sesudah pelatihan apakah mengalami peningkatan atau tidak.

Pelatihan yang kurang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi juga dapat membuat pelatihan tersebut tidak efektif karena organisasi tidak dimulai dengan analisis kebutuhan dan strategi program pelatihan, seperti pelatihan yang rutin setiap bulan, namun pelatihan tersebut tidak berdampak apapun terhadap kenaikan nilai dari pelatihan.

Gambar 1.1

Penilaian Rata-rata Pelatihan Karyawan *Cleaning Service*

Bulan Januari-Maret



Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan gambar 1.1 menurunnya komitmen organisasi pada karyawan *cleaning service* PT. Putra Sinar Permaja dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan oleh pelatihan yang tidak efektif yang dapat ditandai dengan kurangnya rata-rata nilai bulan Januari sampai dengan Maret 2018. Pada bulan Januari nilai pada Kemampuan (*Skill*) yaitu 77, Sikap (*Attitude*) yaitu 79 dan Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu 72 dari kriteria minimal yaitu 70. Pada bulan Februari nilai Kemampuan (*Skill*) yaitu 72, Sikap (*Attitude*) yaitu 74 dan

Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu 68 dari kriteria minimal yaitu 70. Pada bulan Maret nilai pada Kemampuan (*Skill*) yaitu 69, Sikap (*Attitude*) yaitu 68 dan Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu 62 dari kriteria minimal yaitu 70.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di antaranya adalah rendahnya identifikasi dari karyawan, kurangnya keterlibatan karyawan dan rendahnya loyalitas karyawan. Faktor-faktor inilah yang nantinya akan menentukan tinggi-rendahnya komitmen organisasi pada karyawan *cleaning service* PT. Putra Sinar Permaja. Hal ini dirasakan dapat menjadi hambatan ketika organisasi ingin mencapai tujuan, karena timbul permasalahan di pengendalian dan pengelola organisasi yaitu karyawan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah identifikasi. Karyawan yang memiliki rasa identifikasi yang rendah akan kurang memahami tujuan dari organisasi dan cenderung tidak peduli dengan hal tersebut. Namun hal ini tidak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki rasa identifikasi yang rendah. Oleh karena itu, manager harus mampu memberikan pemahaman kepada karyawan untuk memahami dan mengadopsi nilai dan tujuan organisasi.

Selain itu, faktor lain yang menentukan tinggi dan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan adalah keterlibatan. Karyawan yang memiliki keterlibatan di dalam organisasi yang rendah cenderung tidak memiliki usaha dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak berkeinginan keras untuk terlibat aktif di dalam organisasi termasuk karyawan yang memiliki keterlibatan yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah loyalitas. Loyalitas pada karyawan *cleaning service* rendah, karena sebagian besar mereka adalah karyawan *outsourcing* yang pekerjaannya dibatasi beberapa bulan atau beberapa tahun. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu komitmen pada diri mereka sendiri. Rendahnya loyalitas akan berdampak pada menurunnya komitmen pada karyawan. Jika karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi pada karyawan haruslah dipelihara dan ditingkatkan, karena mendapatkan karyawan yang berkomitmen tinggi akan sulit dan dapat menambah biaya dalam belanja pegawai seperti menambah biaya perekrutan dan pelatihan, sehingga manajer harus membuat setiap usaha untuk mempertahankan karyawan tingkat komitmen mereka.

Komitmen yang rendah pada karyawan organisasi, baik organisasi profit maupun organisasi non profit hingga saat ini masih menjadi masalah yang aktual untuk dikaji. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi, di mana mereka mempunyai keyakinan diri terhadap nilai dan tujuan organisasi, sifat kesukarelaan untuk menggunakan usahanya secara bersungguh-sungguh serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Kurangnya komitmen organisasi pada karyawan di Indonesia dikarenakan organisasi selalu berprospek pada keuntungan daripada komitmen organisasi

para karyawan. Selain itu, komitmen organisasi seorang karyawan dapat diukur juga dari perasaan identifikasi, keterlibatan individu dan loyalitas. Saat ini banyak organisasi yang bekerja keras untuk meningkatkan loyalitas karyawan karena karyawan yang berkomitmen cenderung lebih merasa bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan sehingga dapat bekerja lebih efektif.

Keterlibatan karyawan yang rendah dalam aktivitas organisasi membuat organisasi kesulitan dalam merangsang loyalitas karyawan. Buruknya perilaku seperti rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam hal menghadiri *briefing* sebelum memulai pekerjaan dan lalai saat bekerja dapat menjadi indikasi jika komitmen organisasi karyawan rendah. Selain itu, rasa tidak nyaman para karyawan kontrak membuat komitmen organisasi di PT. Putra Sinar Permaja semakin rendah.

Adanya pemberian pelatihan dirasa akan mendorong para karyawan *cleaning service* untuk bekerja lebih baik dan tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman di organisasi, sehingga karyawan merasa puas dan memiliki komitmen organisasional yang tinggi karena apabila hal tersebut terpenuhi oleh organisasi maka para karyawan dapat bekerja dengan efektif dan akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Pelatihan yang tidak efektif membuat para karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam diri mereka sehingga mereka sulit menerima pekerjaan yang rumit. Tidak jarang harus meminta bantuan pada karyawan lain karena karyawan tersebut tidak mengerti apa yang harus mereka

kerjakan, jika melihat lebih jauh pelatihan yang memadai sangat memudahkan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pelatihan dapat mengajarkan karyawan yang kurang berkompeten seperti, dalam penggunaan alat-alat manual menjadi teknologi yang otomatis. Pelatihan terdiri atas serangkaian kegiatan yang di rancang untuk keperluan karyawan dalam hal meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta sikap. Pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat serta dapat meningkatkan kemampuan para karyawan baik secara mental maupun keahlian dalam mengatasi pekerjaannya.

Pelatihan dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban kerja. secara garis besar, pelatihan tidak dimaksudkan untuk mengganti kriteria seleksi yang tidak memadai. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada pengurangan dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok tertentu. Dengan demikian, salah satu cara untuk memperbaiki tingkat komitmen organisasi adalah dengan cara meningkatkan pelatihan untuk mendapatkan kualitas karyawan yang baik serta dapat menambah rasa bangga dan loyalitas karyawan.

Dalam dunia kerja, hal yang sangat dibutuhkan bagi karyawan terutama pada karyawan baru maupun karyawan *fresh graduate*. Pelatihan yang di lakukan pada PT. Putra Sinar Permaja dirasa kurang optimal untuk meningkatkan komitmen organisasi karena materi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pada bagian kebersihan, Sehingga pelatihan yang dilakukan kurang efektif bagi para karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Putra Sinar Permaja yang telah dipaparkan di atas menunjukkan jika komitmen organisasi pada karyawan pada bulan Maret 2018 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya nilai rata-rata dari Kemampuan (*Skill*), Sikap (*Attitude*) dan Pengetahuan (*Knowledge*) dari nilai kriteria minimum yaitu 70. Pelatihan harus dilakukan seefektif mungkin supaya sesuai dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan dunia. Pelatihan yang efektif merupakan bentuk dari perhatian organisasi terhadap karyawan dalam meningkatkan loyalitas dalam berorganisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Putra Sinar Permaja di Jakarta”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

“Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. Putra Sinar Permaja?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan data-data yang valid serta dapat dipercaya tentang:

“Pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. Putra Sinar Permaja”

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan di PT. Putra Sinar Permaja ini memiliki beberapa kegunaan antara lain:

1. Kegunaan Teoretis
 - a. Menambah pengetahuan dan dapat diaplikasikan ilmu Sumber Daya Manusia yang di dapat selama kuliah ke dalam dunia kerja.
 - b. Sebagai referensi dan masukan dalam mengembangkan penelitian dengan alat atau variabel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan komitmen organisasi.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan kebijakan dan program peningkatan komitmen organisasi pada karyawan.