

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, komitmen organisasi seringkali menjadi salah satu isu yang sangat penting sebab dengannya berarti kesetiaan pada perusahaan dari karyawan mereka ada. Kesetiaan dalam arti bahwa karyawan tidak akan beralih bekerja ke perusahaan lainnya dan mungkin dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkomitmen atau setia, mereka akan dengan ikhlas bekerja semaksimal yang mereka mampu demi mewujudkan tujuan organisasi, yaitu salah satu tujuannya adalah optimalisasi laba perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berhasrat untuk memiliki komitmen organisasi dari para karyawan mereka.

Tetapi sayangnya, tidak mudah bagi perusahaan untuk mendapatkan komitmen organisasi dari karyawan mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Setiap karyawan yang bekerja, tentunya menginginkan untuk bekerja di lingkungan kerja yang kondusif. Kondusif dalam arti disini, yaitu fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan menunjang dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan salah satunya, yaitu penggunaan APD (Alat Perlindungan Diri), sehingga tidak mengganggu kelancaran pekerjaan itu sendiri. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia PER.08/MEN/VII/2010 tentang alat perlindungan diri menyatakan

bahwa alat perlindungan diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya ditempat kerja. Namun kenyataanya, terdapat perusahaan yang kurang memperhatikan hal ini, yaitu salah satunya adalah PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) di Jakarta. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah satu staf yang tidak ingin disebutkan namanya bahwa mereka para karyawan tidak mendapatkan APD (Alat Perlindungan Diri) yang layak selama menjalankan pekerjaan dibagian produksi, dengan ketiadaan APD diperusahaan tersebut seperti (sarung tangan dan masker), maka membuat terhambatnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang pada akhirnya membuat karyawan tidak *respect* dan merasa kurang puas terhadap perusahaan itu sendiri.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pola kerja. Sebagian besar karyawan mungkin tidak menginginkan untuk terus bekerja sebagai honorer atau pegawai tidak tetap. Mereka tentunya menginginkan kejelasan atas nasib pekerjaan mereka. Dalam arti, semua karyawan tentunya menginginkan untuk bekerja sebagai karyawan tetap, sehingga jelas masa depan mereka di perusahaan tersebut. Jelas gajinya, jelas tunjangan yang diterimanya dan sebagainya. Sebaliknya, apabila bekerja sebagai pekerja kontrak tentunya tidak ada kejelasan mengenai hal ini. Namun pada kenyataanya, banyak perusahaan yang menggunakan pola kerja kontrak. Konsekuensinya dengan pola kerja seperti ini ialah karyawan kemungkinan besar tidak akan merasakan adanya keterkaitan dan rasa memiliki dengan perusahaan, yang menyebabkan rendahnya

komitmen organisasi pada karyawan mereka. Hal ini pun terjadi di PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri), yang mana perusahaan ini masih menggunakan pola kerja kontrak dalam perekrutan karyawannya. Hal ini terungkap setelah peneliti melakukan *survey* awal melalui wawancara dengan salah seorang karyawan di perusahaan tersebut yang mengutarakan permasalahan yang telah dipaparkan di atas.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Secara umum, individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut atau disebut dengan budaya organisasi. Dan setiap perusahaan tentunya juga akan selalu berusaha untuk menerapkan budaya organisasi yang mendukung karyawan mereka untuk bekerja dengan nyaman. Tetapi sayangnya, tidak semua perusahaan menerapkan budaya organisasi yang kondusif salah satunya, yaitu yang terjadi di PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri).

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui pengamatan langsung di PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri), ditemukan bahwa tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut sangat kurang. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang menunda dan menumpuk pekerjaan, bahkan banyak karyawan mengobrol satu sama lain pada saat jam kerja berlangsung dan tidak menuruti perintah atasan. Seolah-olah hal tersebut telah menjadi

pembenaran dikarenakan sudah mengakar dan membudaya dalam birokrasi tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi perusahaan tersebut terbilang kurang baik.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja, pola kerja dan budaya organisasi.

Berdasarkan kompleksnya masalah-masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang mendukung.
2. Pola kerja yang kurang sesuai.
3. Budaya organisasi yang kurang baik.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi tersebut, ternyata masalah komitmen organisasi merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan

diteliti hanya pada “Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi perusahaan dan masalah budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai.

2. Organisasi / Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai.

4. Pegawai

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk mengatasi masalah rendahnya komitmen pada pegawai.

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir.