

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset utama suatu organisasi. Hal ini disebabkan aktivitas organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya karyawan. Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat menentukan guna tercapainya tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, diperlukan kesungguhan dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan agar apa yang direncanakan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengelolaan karyawan yang efisien akan berdampak pada peningkatan komitmen karyawan dalam organisasi. Karyawan dengan kriteria sikap pengabdian serta memiliki loyalitas bagi perusahaan. Kepemilikan karyawan yang demikian memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Dengan meningkatnya komitmen organisasi pada karyawan, maka akan berimbas pada peningkatan kemajuan perusahaan. Sumberdaya manusia juga pada akhirnya yang akan mengevaluasi dari apa yang sudah dilaksanakan sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik dari pencapaian terdahulu. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau

kompetensi yang memadai maka mustahil perusahaan mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen terhadap organisasi pada diri karyawan seperti: kepuasan kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam berorganisasi. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap beberapa faktor dalam pekerjaan yang meliputi situasi kerja, hubungan sosial dalam kerja, imbalan yang diterima dalam melaksanakan pekerjaan, maupun faktor-faktor lainnya. Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya merupakan aspek positif bagi perusahaan.

Ketidakpuasan dalam kerja akan menurunkan komitmen karyawan dalam berorganisasi. Akibat dari ketidakpuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya akan mengakibatkan terjadinya situasi yang tidak menguntungkan bagi perusahaan, maupun bagi individu-individu pekerja yang menjadi karyawan perusahaan tersebut. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dengan cara wawancara, ketidakpuasan dalam kerja berkenaan dengan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan mengingat dalam pekerjaan mereka sudah sangat berperan dan menerima pemberian tambahan kerja yang tidak sesuai bidang pekerjaan. Dengan demikian, ketidakpuasan tersebut dapat menimbulkan sikap

menarik diri di kalangan para pekerja dari lingkungan kerjanya. Bentuk perilaku menarik diri yang dimaksud seperti berhenti kerja, serta perilaku lain yang cenderung menghindari pekerjaan dan tambahan pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stress kerja. Karyawan yang memiliki tingkat stress yang rendah, tidak akan merasa terganggu dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan.

Dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi. Stress kerja yang tinggi disebabkan karena beban kerja yang berlebihan, serta penyelesaian tugas yang singkat. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan melalui wawancara diketahui bahwa terdapat tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini terjadi disebabkan karena, terkadang karyawan mendapatkan tugas tambahan dari atasan mereka dan tugas tersebut diberikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapinya. Ketika karyawan mendapatkan tugas tambahan yang tidak sesuai maka lama-lama akan membawa pengaruh pada tingkah laku karyawan, ditambah pula tidak ada imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan tambahan yang diberikan tersebut. Akibatnya karyawan menjadi sering bermalas-malasan untuk menyelesaikan pekerjaan dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Hal ini selain menghambat pekerjaan mereka, karyawan juga menjadi jenuh serta memiliki keinginan untuk berpindah dari perusahaan

tersebut. Inilah yang menyebabkan komitmen organisasi pada karyawan menurun.

Faktor terakhir yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mampu berpartisipasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan akan berkembang jika memiliki karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi. Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dipandang sebagai bagian penting bagi kehidupan psikologis karyawan tersebut, dengan mengikut sertakan dalam pengambilan keputusan, tenaganya kedalam pekerjaan, dan ide-ide yang dimiliki guna memberikan kemajuan bagi perusahaan.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan melalui wawancara diketahui bahwa terdapat rendahnya keterlibatan kerja pada karyawan. Hal ini terjadi disebabkan karena, kurangnya dukungan dari atasan dalam pengambilan keputusan dan sikap terlalu lama memberikan persetujuan atas keputusan yang diambil oleh karyawan menjadi faktor yang dapat melemahkan komitmen organisasi pada karyawan.

PT Tira Austenite Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produk industri dan gas industri di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu Manajer perusahaan, diketahui adanya penurunan jumlah karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka diharapkan karyawan akan senang hati mendedikasikan dirinya pada

organisasi dan pelaksanaan pekerjaannya. Akan tetapi pada kenyataannya karyawan tersebut kurang memiliki rasa komitmen organisasi.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, keterlibatan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Namun dalam kenyataannya seberapa besar pengaruh faktor ini terhadap komitmen organisasi pada karyawan, hal ini didasarkan adanya perbedaan dalam kebutuhan individu satu dengan yang lainnya. Jika hal ini tidak diperhatikan lambat laun berdampak pada menurunnya komitmen dalam organisasi pada karyawan dan akan berimbas pada pergeseran pencapaian tujuan perusahaan dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Tira Austenite Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi bahwa banyak masalah yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan, yaitu antara lain :

1. Kepuasan kerja yang kurang terpenuhi
2. Stres kerja karyawan yang tinggi
3. Rendahnya keterlibatan kerja

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksud agar penulisan lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka penelitian membatasi masalah dengan melihat adanya “hubungan antara keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada karyawan PT Tira Austenite Tbk di Jakarta”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada PT Tira Austenite Tbk di Jakarta ?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

a. Bagi Penelitian

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki serta menambah pemahaman mengenai bidang Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah kurangnya komitmen organisasi pada karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan guna menambah wawasan dan menambah referensi bagi mahasiswa yang ingin meneliti hal yang berhubungan dengan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

d. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai bahan tambahan pengetahuan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi masyarakat mengenai bidang Sumber Daya Manusia.