

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dunia usaha dan di Indonesia semakin berkembang pesat khususnya industri bidang konstruksi yang terus menjadi unggulan dalam perekonomian Indonesia. Industri bidang konstruksi merupakan industri yang mencakup semua pihak yang terkait dengan proses konstruksi termasuk tenaga profesi.

REPUBLIKA.CO.ID, JAKARTA-- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kementerian PUPR) menyiapkan 48 ribu orang sumber daya manusia (SDM) konstruksi lulusan vokasional pada tahun ini. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan industri konstruksi terhadap SDM yang berkompeten dan bersertifikat. Direktur Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR Trisasongko Widiyanto mengatakan, para calon SDM konstruksi yang andal, profesional, dan kompeten harus dipersiapkan sejak dini agar siap terjun ke lapangan. Sekaligus menjawab semua tantangan sektor konstruksi Indonesia yang pelaksanaannya masif dilakukan. "Hal ini juga menjadi tempat pembuktian bahwa SDM konstruksi Indonesia telah berkompeten dan beregenerasi dengan sangat baik," ujar Trisasongko.

Berdasarkan data per 2019, jumlah tenaga kerja konstruksi Indonesia sebesar 8,3 juta orang. Dari jumlah tersebut, hanya 9,4 persen atau masih dibawah 10 persen tenaga kerja konstruksi yang memiliki sertifikat kompetensi kerja. Trisasongko menjelaskan, sebanyak 48 ribu orang SDM yang disiapkan meliputi calon lulusan SMK, politeknik, program sarjana dan diploma IV dengan jurusan vokasional.

Sudah ada 5.270 orang yang mengikuti uji kompetensi dan sertifikasi di wilayah tersebut. Para peserta melaksanakan pembekalan selama empat hari atau sebanyak 32 jam pelajaran. Materi pembekalan tersebut merupakan usulan dari industri konstruksi nasional, yaitu BUMN Karya, kontraktor, serta konsultan swasta nasional. Isi materi berupa pengenalan tentang budaya kerja, regulasi, metode konstruksi, pengendalian biaya konstruksi, pengendalian waktu,

pengendalian mutu konstruksi, hingga pengenalan alat-alat terkini dalam pekerjaan konstruksi. Trisasongko menambahkan, para peserta yang telah lulus uji kompetensi akan mendapatkan sertifikat ahli muda fresh graduate di bidang konstruksi yang berlaku selama satu tahun. Sertifikat itu berguna saat mereka akan memasuki dunia kerja industri konstruksi nasional.

(sumber:<https://republika.co.id/berita/q6zgkb380/kementerian-pupr-siapkan-48-ribu-sdm-konstruksi>).

Hal dasar yang perlu dilaksanakan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif adalah dengan melakukan perubahan terhadap SDM yang berguna sebagai modal awal dalam era persaingan industri konstruksi. SDM atau dalam hal ini karyawan dalam perusahaan merupakan ujung tombak yang menjadi seluruh tahapan kegiatan perusahaan mulai dari produksi, distribusi, sampai dengan penjualan.

PT Kalimutu Mitra Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perencanaan, struktur, mekanikan, elektrik, instalasi, dan kontraktor sistem pemadam kebakaran yang sudah berdiri sejak 1998. PT Kalimutu Mitra Perkasa terus mempertahankan dan meningkatkan eksistensi dalam dunia bisnis konstruksi diharapkan dapat meningkatkan kualitas dalam pelayanan produk dan jasa pemasangan dalam bidang konstruksi. Pelayanan yang berkualitas diperoleh dari SDM yang berkualitas. SDM yang ada sampai saat ini mencapai lebih dari 155 orang tenaga kerja itu termasuk jumlah karyawan anak perusahaan PT Kalimutu Mitra Perkasa yaitu PT Quarta Intan Perdana perusahaan yang bergerak dibidang bisnis *manufacturer*.

Sebelum melaksanakan penelitian, Peneliti melakukan wawancara dengan pihak perusahaan ini. Namun, ada satu hal yang dibicarakan oleh narasumber dan cukup menarik terlihat adanya perilaku negatif yaitu adanya karyawan yang meninggalkan jam kerja masalah tersebut berkaitan dengan Komitmen Organisasi. Rendahnya tingkat komitmen tersebut mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) sangat penting karena organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang lebih agar organisasi dapat terus berjalan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dari kasus tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan perusahaan tersebut tidak berkomitmen terhadap perusahaan.

Wawancara selanjutnya dilakukan dengan karyawan, dimana terdapat karyawan yang menyatakan bahwa kurang percaya terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Hal tersebut dikarenakan karyawan kurang memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang diperolehnya. Oleh sebab itu karyawan perlu melakukan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Wawancara selanjutnya terdapat karyawan yang kurang berkontribusi terhadap perusahaan masalah tersebut disebabkan pemimpin yang kurang memberikan semangat dan kurangnya rasa keterlibatan dalam kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin perlu memberikan motivasi atau masukan kepada karyawan untuk bekerja lebih rajin serta melibatkan seluruh karyawan dalam aktivitas perusahaan.

Jika permasalahan perusahaan yang telah dideskripsikan sebelumnya khususnya pada permasalahan kurang percaya terhadap hasil kerja dan kurangnya kontribusi terhadap perusahaan tidak ditangani dengan baik maka akan meningkatkan hasil intensi *turnover* pada diri karyawan. *Turnover* dapat diartikan sebagai aktivitas tenaga kerja yang keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan suatu perusahaan yang mengalami beberapa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada rentang waktu tertentu.

Maka untuk memperkuat hasil wawancara, Peneliti menggunakan studi kasus pada PT Kalimutu Mitra Perkasa yang bergerak dibidang konstruksi bangunan untuk meneliti tingkat *turnover* Peneliti meminta data *turnover* karyawan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019.

Berikut ini merupakan tabel I.I *turnover intention* PT Kalimutu Mitra Perkasa:

**Tabel I.1**

Data *turnover intention* PT Kalimutu Mitra Perkasa 2017-2019

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN AWAL TAHUN	JUMLAH KARYAWAN KELUAR	JUMLAH KARYAWAN MASUK	JUMLAH KARYAWAN AKHIR TAHUN	<i>TURNOVER</i> <i>RATE</i>
2017	82	9	6	79	3,72%
2018	79	12	9	76	3,87%
2019	76	15	11	72	5,40%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan dari Tabel I.1 data *turnover intention* PT Kalimutu Mitra Perkasa mengalami peningkatan selama beberapa tahun terakhir terhitung sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 9 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk sebanyak 6 orang, jumlah rata-rata *turnover intention* sebanyak 3,72%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 12 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk sebanyak 9 orang, jumlah rata-rata *turnover intention* sebanyak 3,87%. Sedangkan pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 15 orang, jumlah karyawan yang masuk sebanyak 11 orang, jumlah rata-rata *turnover intention* sebanyak 5,40%. Tingkatan *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal tersebut menciptakan ketidakstabilan dan kepastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya SDM manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover intention* yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak berjalan dengan efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan yang baru.

*Turnover intention* karyawan merupakan masalah perusahaan yang genting dan harus ditangani dengan cepat pada setiap perusahaan. Salah satu cara untuk mengatasi masalah *turnover intention* karyawan adalah dengan mengetahui komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan memegang komitmen organisasi yang tinggi berarti karyawan tersebut akan loyal dan memihak terhadap perusahaan.

Menyadari bahwa karyawan memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan dan kunci keberhasilan pada setiap perusahaan, oleh sebab itu untuk mendapatkan keberhasilan perusahaan maka karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi. Peneliti beranggapan komitmen organisasi merupakan masalah penting masa sekarang, disaat lingkungan bisnis yang sangat bersaing dan perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen untuk menetap diperusahaan.

Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, perusahaan perlu melakukan langkah terbaik terhadap perilaku dari karyawan itu sendiri terhadap komitmen organisasi. Untuk memahami hal yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, Peneliti melakukan *pra-riset* dengan uraian pertanyaan dan hasil seperti tabel I.2.

**Tabel I.2**

Hasil Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

No	Faktor-Faktor	Ya		Tidak		Jumlah	
		Responden	%	Responden	%	Responden	(%)
1	Kepuasan kerja	13	43,3	17	56,7	30	100
2	Motivasi	13	43,3	17	56,7	30	100
3	Keterlibatan Kerja	21	70	9	30	30	100
4	Budaya Organisasi	13	43,3	17	56,7	30	100
5	Kepemimpinan Transformasional	14	46,7	16	53,3	30	100
6	Lingkungan Kerja Fisik	13	43,3	17	56,7	30	100

7	Lingkungan Kerja Non-fisik	12	40	18	60	30	100
8	Iklim Organisasi	15	50	15	50	30	100
9	Efikasi Diri	22	73,3	8	26,7	30	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Pra-riiset dilakukan kepada 30 responden yang merupakan staf dari PT Kalimutu Mitra Perkasa, Tabel I.2 menunjukkan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah efikasi diri dengan persentase 73,3% dan keterlibatan kerja dengan persentase 70%. Sedangkan faktor yang dianggap kurang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja non-fisik dengan persentase 60%.

Berdasarkan hasil pra-riiset pada Tabel I.2 nilai tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang muncul karena memiliki kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan mampu memperoleh suatu keberhasilan.

Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan merasa tidak yakin pada kemampuan yang dimiliki dirinya dalam mengatasi tuntutan pekerjaan akan cenderung menghindari pekerjaan yang sulit dan memandang sebagai ancaman. Mereka menganggap pekerjaan yang dikerjakan selalu tidak sesuai dengan yang diharapkan dan selalu bertanya apa yang harus diselesaikan dalam pekerjaannya. Rendahnya efikasi diri juga mengakibatkan pada setiap individu karyawan merasakan beban tekanan yang nantinya akan berdampak terhadap produktivitas karyawan. Karena dapat mengakibatkan pada individu karyawan mengalami gangguan tidur dan sakit.

Sedangkan karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka karyawan tersebut akan mencoba berusaha lebih maksimal dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan dan kepercayaan diri karyawan tersebut akan selalu ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan maksud ingin selalu memberikan hasil kerja yang baik. Dengan demikian efikasi diri membuat individu karyawan dapat terlibat aktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Efikasi diri sangat menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan terhadap kemampuannya, dan percaya terhadap dari hasil kerja yang sudah dikerjakan pada karyawan PT Kalimutu Mitra Perkasa, dengan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar tujuan perusahaan berjalan dengan lancar dan kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel I.2 nilai tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja pada karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan jangka pendek maupun jangka panjang terhadap perusahaan dan akan meningkatkan keuntungan perusahaan di persaingan industri yang semakin sengit. Persaingan industri yang semakin sengit, mengakibatkan perusahaan perlu melakukan penyusunan ulang strategi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan eksistensinya agar dapat bersaing. Karyawan juga merupakan aset terpenting dalam memajukan perusahaan, karyawan pada suatu perusahaan tidak hanya melakukan pekerjaannya tetapi juga menjadi bagian penting dalam melaksanakan fungsi dan tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan maka aset berharga yaitu karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan.

Kurangnya kontribusi pada karyawan PT Kalimutu Mitra Perkasa yang disebabkan oleh pemimpin akan berpengaruh terhadap rasa keterlibatan kerja dalam kegiatan perusahaan. Keterlibatan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menambah keuntungan di era persaingan industri yang semakin menantang. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah. Dengan adanya keterlibatan kerja karyawan dapat aktif dan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan dengan menunjukkan keterampilan, kemampuan, semangat, solidaritas dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan tetap bertahan kerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil *pra-riset* yang telah Peneliti lakukan, maka Peneliti tertatik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul :

**“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemasalahan yang telah dibahas sebelumnya, komitmen organisasi memiliki pemasalahan yang menarik untuk diteliti, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja pada karyawan konstruksi di PT. KALIMUTU MITRA PERKASA?
2. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan konstruksi di PT. KALIMUTU MITRA PERKASA?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan konstruksi di PT. KALIMUTU MITRA PERKASA?
4. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi melalui keterlibatan kerja pada karyawan konstruksi di PT. KALIMUTU MITRA PERKASA?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian ini, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. KALIMUTU MITRA PERKASA.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. KALIMUTU MITRA PERKASA.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. KALIMUTU MITRA PERKASA.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi melalui keterlibatan kerja pada karyawan konstruksi di PT. KALIMUTU MITRA PERKASA.



#### D. Kebaruan Penelitian

Adapun peneliti yang mengkaji tentang komitmen organisasi, masing-masing dari peneliti pada hakikatnya memiliki perbedaan dan kebaruan dari penelitian sebelumnya. Berikut beberapa perbedaan dan kebaruan penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti sekarang:

Penelitian dilakukan oleh Erli Liu pada tahun 2019 yang berjudul "*Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement*". Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menggunakan alat ukur AMOS 22.0. Metode yang digunakan adalah kuantitatif objek yang diteliti adalah tiga universitas di China dan subjek yang diteliti adalah mahasiswa paruh waktu Magister Administrasi Bisnis.

Dalam penelitian sebelumnya dilakukan oleh A. Orgambidez pada tahun 2019 yang berjudul "*Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement*". Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bergerak di bidang kesehatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif objek yang diteliti adalah rumah sakit umum di kota Andalusia Spanyol dan subjek yang diteliti adalah tenaga keperawatan.

Dengan ini, peneliti memilih variabel yang sama dan metode penelitian yang sama. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan skripsi peneliti yaitu objek yang diteliti adalah perusahaan konstruksi PT. KALIMUTU MITRA PERKASA dan subjek yang diteliti adalah karyawan PT. KALIMUTU MITRA PERKASA. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang bergerak di bidang manufaktur.