

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar

tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002).

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi (Pambudi, 2005).

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (dalam Armstrong, 1999) bahwasanya kebijakan HRM (*human resource management*) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja.

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (Lutahan, 2006).

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1983).

Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter, dan Steers (dalam Oktaviansyah, 2008). yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat

untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi (Porter, 1982). Selain itu karyawan juga sikap menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers dalam Kuntjoro, 2002).

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di CV. Laksana Baru Motor bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri.

Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, dan menurut Salami (2008) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor demografi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. Sedangkan yang terjadi di CV. Laksana Baru Motor menurut catatan personalia lagi bahwa jarang sekali karyawan yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata karyawan CV. Laksana Baru Motor nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya karyawan CV. Laksana Baru Motor. dalam mencapai prestasi kerja atau dengan kata lain kurangnya motivasi berprestasi di antara karyawan CV. Laksana Baru Motor. Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak karyawan di CV. Laksana Baru Motor tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada perusahaan.

Motivasi berprestasi itu sendiri menurut Edward (dalam As'ad, 1987) adalah kebutuhan individu untuk berbuat lebih baik dari orang lain yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Menurut Hall dan Lindzey (1992) bahwa motivasi berprestasi sebagai dorongan yang berhubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi, mengatur lingkungan sosial atau fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan

memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing untuk melebihi perbuatannya yang lampau dan mengungguli orang lain.

Diterangkan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan bertanggung jawab untuk mencari solusi dari tugas maupun permasalahan, merancang ulang dengan segera tujuan-tujuan yang sulit dicapai, menerima resiko-resiko, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mendapatkan umpan balik dari kinerjanya (Lawson and Shen, 1998). Bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan berupaya memuaskan berbagai kebutuhannya melalui kerjanya dan melalui hubungannya dengan organisasi (Li, 2006). Oleh karenanya karyawan yang mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

Melihat pemaparan tersebut di atas maka muncul permasalahan: "apakah benar komitmen yang rendah pada karyawan CV. Laksana Baru Motor karena dipengaruhi oleh motivasi berprestasi yang rendah pada karyawan atau karena ada faktor lain?" Sehingga berdasarkan uraian di atas muncul permasalahan "Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi?"

Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Komitmen Organisasi".

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi.

2. Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi.
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi.

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi berprestasi pada karyawannya sehingga pimpinan perusahaan dapat melakukan perbaikan dengan menciptakan rangsangan yang dapat meningkatkan motivasi pada karyawannya yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.
2. Bagi karyawan dapat memanfaatkan informasi hasil penelitian ini sebagai bahan masukan tentang motivasi berprestasi kaitannya dengan Komitmen Organisasi.
3. Bagi keilmuan psikologi, di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan guna memperkaya khasanah hasil penelitian di bidang psikologi khususnya yang berkaitan dengan Motivasi Berprestasi dan Komitmen Organisasi
4. Bagi peneliti selanjutnya di bidang psikologi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan motivasi berprestasi dengan Komitmen Organisasi.