

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Pada dasarnya komitmen karyawan (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Komitmen organisasi merupakan tindakan sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta berminat untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi itu. Menurut Arfan dan Ishak dalam Sujana (2009) komitmen organisasi juga merupakan nilai personal yang mengacu pada sikap loyal atau komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, maka peran perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan khususnya yang sudah berkeluarga bisa mengatur waktunya dengan baik, antara keluarga dan pekerjaan sehingga hasil kerja karyawan sebagai sumber daya manusia bisa lebih maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas perusahaan. Berkembangnya situasi pasar yang sangat kompetitif di tengah era persaingan bebas, menghadapkan para manajer pada perubahan demografi yang memiliki efek yang sangat besar terhadap perencanaan dan strategi sumber daya manusia, hal itu diharapkan menjadi pemacu utama untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dalam bersaing secara global dengan menciptakan manajemen yang efektif dan efisien.

Manajemen yang efektif dan efisien tidak akan tercapai apabila komitmen karyawan rendah. Komitmen karyawan yang rendah akan membuat mereka datang terlambat, sering absen dan tidak memenuhi *deadline* yang sudah ditentukan. Banyaknya karyawan yang absen maka pekerjaan akan terbengkalai sehingga tidak bisa memenuhi *deadline* perusahaan yang sudah direncanakan sebelumnya. Itulah sebabnya mengapa perusahaan juga harus memperhatikan komitmen karyawan. Selain itu, untuk mencapai manajemen yang efektif dan efisien, perusahaan juga perlu memberikan kebijakan bagi karyawan yang mampu mendorong tingkat komitmen tinggi dan stres mereka rendah sehingga perlu mencari sumber permasalahan agar persoalan dapat diselesaikan dengan baik. Apabila perusahaan mengambil kebijakan yang disesuaikan dengan masalah-masalah yang dihadapi karyawan khususnya dalam manajemen waktu, maka akan tercipta komitmen karyawan yang tinggi sehingga bisa memberikan keuntungan besar bagi perusahaan karena mereka mau bekerja dengan maksimal. Perusahaan juga tidak pernah bisa membayangkan jika tidak ada kepedulian sama sekali terhadap masalah yang dihadapi karyawan, tidak adanya kebijakan yang bisa memotivasi karyawan dalam bekerja. Maka dapat dipastikan akan menyebabkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, mereka pun tidak bisa maksimal dalam bekerja, hasil yang diperoleh juga tidak maksimal bahkan perusahaan cenderung akan mengalami kerugian besar karena tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo dimana rumah sakit ini menerapkan sistem jam kerja shift bagi para karyawan.

Para karyawan inilah yang dijadikan sebagai obyek populasi dalam penelitian ini. Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo memiliki 200 karyawan. Ada 3 shift yang diberlakukan dalam sistem jam kerja karyawan di rumah sakit ini, yaitu shift pagi ( jam 7 pagi – jam 2 sore ), shift siang ( jam 2 siang – jam 9 malam) dan shift malam ( jam 9 malam – jam 7 pagi ). Setiap karyawan mendapatkan jadwal shift yang berbeda-beda sehingga mereka bisa mengatur jadwalnya apabila ada keperluan keluarga secara mendadak. Mereka bisa saling tukar jam kerja dengan karyawan lain tanpa harus membolos kerja sehingga kepentingan rumah sakit dan kepentingan keluarga tidak ada yang disisihkan. Karena fleksibilitas waktu yang diberikan pihak rumah sakit, akan berdampak pada tingginya tingkat komitmen karyawan sehingga mereka bisa lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas masing-masing yang bisa meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Apabila pelayanan yang diberikan oleh karyawan bisa lebih maksimal maka pasien akan merasa puas atas jasa yang diberikan pihak rumah sakit yang bisa membawa nama baik rumah sakit di masyarakat.

Disiplin kerja merupakan sikap terhadap peraturan rumah sakit dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan yang sudah ditentukan oleh pihak rumah sakit. Disiplin memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan karyawan memiliki komitmen pada organisasi, disini disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggungjawab moral karyawan itu pada setiap

tugas dan kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk memiliki kedisiplinan.

Untuk mencapai hasil kedisiplinan maka diperlukan seseorang mematuhi norma atau aturan di tempat bekerja serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan atau yang ada di dalam perusahaan. Menurut Sutrisno, (2011: 86) Kedisiplinan sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, dan sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Organ (1988 dalam Sumarni, 2003), perilaku organisasi terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan diorganisasi. Perilaku organisasi juga diyakini dapat meningkatkan efisiensi dan

efektivitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi karena perilaku organisasi merupakan perilaku yang selalumenutamakan kepentingan orang lain. Hal itu diekspresikan dalam tindakan - tindakan yang mengarah pada hal -hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Selain *Organizational Commitment*, *Professional Commitment (PC)* juga memberikan kontribusi besar dalam pembentukan perilaku di tempat kerja (Bogler and Somech, 2004 dalam Sumarni, 2003).

Menurut Robbins (2001) komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Luthans (1998), komitmen organisasi adalah sebagai sikap yang berkaitan dengan loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan pada anggota organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Dari dua definisi di atas, dapat diketahui bahwa apabila karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada perusahaan, maka akan berdampak baik pula pada perusahaan yaitu loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kesuksesan perusahaan dan kesejahteraan bersama.

Saat perusahaan memberlakukan kebijakan *time flexible*, maka banyak keuntungan yang diperoleh baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dimana karyawan bisa mengatur waktunya sendiri apabila ada anggota keluarga yang sakit dan membutuhkan seseorang itu untuk dirumah seperti mengantar anak ke dokter, menjaga orang tua sakit tanpa harus meninggalkan pekerjaan dan kewajiban mereka sebagai karyawan yang baik. Sedangkan bagi perusahaan, akan mendapatkan kelayaitasan karyawan yang bisa menekan biaya *turnover* karyawan di perusahaan sehingga bisa mengalokasikan dana tersebut pada kepentingan yang lain yang lebih penting.

Tapi jika perusahaan mengabaikan permasalahan yang sedang dihadapi karyawan, maka kerugian yang besar pula yang akan dihadapi perusahaan. Tidak adanya kebijakan *time flexible* akan berpengaruh pada stres kerja karyawan, gangguan kesehatan karyawan, ketidakloyaitasan karyawan yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan dan timbulnya biaya perusahaan karena terjadinya *turnover* karyawan.

Halpern (2005) terhadap 1901 pekerja pria dan 1651 pekerja wanita di Amerika yang meliputi berbagai tingkatan dan jenis pekerjaan ditemukan bahwa kebijakan kerja *time flexible* memberi berbagai keuntungan baik bagi perusahaan maupun pekerjanya karena dengan adanya kebijakan tersebut para pekerja mempunyai kesehatan yang lebih baik karena tingkat stres yang rendah, dan komitmen pada perusahaan yang lebih tinggi. Penelitian tersebut menyatakan bahwa hasilnya tidak terpengaruhi oleh gender.

Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu meneliti karyawan khususnya karyawan tetap yang bekerja di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo dengan jumlah 100 responden. Mengingat arti pentingnya kebijakan *time flexible* yang harus diterapkan perusahaan demi mencapai komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu: “Apakah ada hubungan antara persepsi kebijakan *time flexible* dengan komitmen organisasi?” Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:“ **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEBIJAKAN *TIME FLEXIBLE* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**”.

## **B. Tujuan penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui hubungan antara persepsi kebijakan *time flexible* dengan komitmen organisasi.
2. Mengetahui tingkat atau kondisi persepsi kebijakan *time flexible* subjek penelitian.
3. Mengetahui tingkat atau kondisi komitmen organisasi subjek penelitian.
4. Mengetahui peran atau seberapa besar sumbangan efektif persepsi *time flexible* terhadap komitmen organisasi



### **C. Manfaat penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat mengambil kebijakan yang tepat supaya karyawan nyaman dalam bekerja ;
2. Bagi karyawan diharapkan bisa meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan;
3. Bagi peneliti selanjutnya bahwa penelitian ini bisa menjadi sumbangan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.