

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan, untuk itu organisasi harus mampu mengelola setiap sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang paling berharga dan yang paling menentukan kelangsungan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu instrumen dalam mencapai tujuannya, atau dengan kata lain efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada sumber daya manusianya.

Memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang optimal merupakan harapan dari setiap organisasi. Untuk mencapai sebuah kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif perlu memperhatikan tentang komitmen dari setiap anggota organisasi, karena mustahil suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan tanpa didukung oleh komitmen dari para anggotanya.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi / perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan / posisi yang ditawarkan dalam iklan – iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pegawai ataupun pengusaha memahami arti komitmen secara sungguh – sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta

kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien Kuntjoro (dalam Rahmadani 2010)

Robbins (2006) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai sikap karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya, serta berkeinginan untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut. Komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap organisasinya akan ditunjukkan oleh identifikasi terhadap organisasi, nilai – nilai keanggotannya, persetujuan terhadap sistem nilai organisasi serta siap setiap saat bekerja demi kepentingan organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

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 dimasukkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar bentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu yang 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. (Kurniasih 2004).

Robbins (dalam Sjabadhyni 2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena dapat merefleksikan perasaan seseorang (Suka/tidak suka) terhadap organisasi tersebut sehingga karyawan akan berusaha untuk tetap bekerja disana. Porter (dalam Okatviansyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seseorang individu terhadap organisasi tertentu.

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 (Nanik, 2007) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Selain itu, adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku – perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja keperusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Namun sayangnya kenyataan yang terjadi di CV. Griya Computama sebagai sebuah perusahaan distributor dibidang laptop dan printer di Surakarta berlawanan dengan yang diharapkan oleh perusahaan yakni komitmen yang tinggi dari para karyawan. Hal ini tergambar dari fenomena bahwa banyak karyawan yang tidak disiplin, membolos, pindah

kerja perusahaan lain (*turnover*), keterlambatan masuk kerja, meninggalkan jam kerja untuk kepentingan sendiri, dan mangkir kerja sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Produktivitas dan kedisiplinan karyawan tercermin dari data dibawah ini.

Tabel I
Pelanggaran Karyawan

Jenis Pelanggaran	Bulan												Pelanggaran Maksima Perbulan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Terlambat	34	24	36	33	10	37	28	30	38	33	31	36	10
Tidak hadir Rapat	11	13	15	10	8	6	15	13	7	12	14	9	5
Komplain dari pelanggan	23	9	3	15	17	7	13	11	15	5	12	8	-

Tabel II
Penjualan

Penjualan	Triwulan				
	I	II	III	IV	Target
Laptop	450	555	485	490	625
Printer	559	375	683	623	750
Tinta Printer	3356	4059	4503	4747	5000

Fenomena tinggi rendahnya komitmen karyawan itu sendiri terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mowday dan Steers (dalam Sjabadhyni 2001) bahwa beberapa faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi yaitu: keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan individu, persepsi tentang sikap rekan kerja, persepsi tentang gaji, persepsi tentang perilaku.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam perusahaan dan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan tidak terlepas dari budaya yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah bagian dari strategi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal itu diungkapkan Kasali (2004). Menurutnya, Budaya perusahaan atau budaya organisasi terdiri atas unsur nilai – nilai dasar yang dapat dilihat (logo, merek, cara berpakaian) dan tidak dapat dilihat (keyakinan, asumsi, kepercayaan, sikap dan perasaan).

Dalam teori organisasi, komitmen terhadap organisasi merupakan faktor psikologis yang dapat memprediksi perilaku kerja individu dalam organisasi (Sumaryono, 2000). Sosok pribadi yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi pula. Terciptanya komitmen karyawan pada organisasi, pada akhirnya akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan enggan keluar dari pekerjaannya sekarang, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi akan tetap bekerja pada suatu organisasi yang diyakini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya.

La Sig (dalam Omar & Sameon, 2003) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi. Karakteristik pekerjaan seperti kelompok, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap loyalitas dan konformitas terhadap organisasi.

Berdasarkan ulasan di atas, maka timbulah suatu rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan ? Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis ingin meneliti dan menguji secara empirik dengan melakukan penelitian yang berjudul **“ Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan “**.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan
2. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen pada karyawan.
3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen pada karyawan.
4. Sumbangan atau peranan karyawan terhadap budaya organisasi terhadap komitmen karyawan
5. Sumbangan atau peranan karyawan terhadap kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam meningkatkan komitmen pada karyawan

2. Bagi karyawan

Diharapkan dapat menambah dan memberikan informasi khususnya karyawan perusahaan maupun dunia kerja umumnya tentang pentingnya persepsi yang positif terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Dapat menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat dijadikan bahan informasi serta bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian-penelitian sejenis.