

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi. Menurut Sianipar dan Haryani (2014) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari karyawan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat bekerja. (Dewi, 2015).

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten

terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja karyawan pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap karyawan berperan penting untuk usaha mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap karyawan untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Globalisasi telah memberikan dampak yang nyata bagi perusahaan yaitu berupa semakin ketatnya persaingan kerja. Bila perusahaan kurang memperhatikan peran penting sumber daya manusia (SDM), sehingga akan meningkat jumlah pegawai yang bekerja secara tidak maksimal bahkan ada yang memilih untuk keluar dari tempat individu bekerja. Maka dari itu komitmen organisasi sangatlah penting karyawan diharapkan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tujuan dengan menaati peraturan yang ada serta dengan sepenuh hati mempertahankan keanggotaannya didalam perusahaan tersebut namun hal ini tidak sesuai dengan kenyataan ada banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai maupun karyawan.

Pelanggaran-pelanggaran karyawan atau pegawai yang tidak berkomitmen sering terjadi di berbagai perusahaan maupun instansi pemerintah. Sejumlah pegawai pemerintah Kota Ambon, Selasa 31 Januari 2017, tepergok sedang berada di sejumlah rumah kopi saat jam kerja, para pegawai negeri dari berbagai instansi

ini bukannya menjalankan tugasnya tetapi nongkrong sambil membahas sejumlah masalah hingga terlihat berdebat. Kata wawan salah satu pengunjung rumah kopi, mereka pegawai sudah datang dari pagi di rumah kopi tersebut dan juga sempat bahas masalah pilkada. Sejumlah pegawai yang bolos kerja tidak hanya di rumah kopi Lela. Sebagian lainnya terlihat nongkrong di sejumlah rumah kopi lain kawasan di Jalan Sam Ratulangi, Kota Ambon. Mereka sudah berada di sana sejak pagi hingga siang hari. Selain pegawai Pemkot Ambon, sejumlah pegawai pemerintah Provinsi Maluku juga terlihat bolos kerja di sejumlah rumah kopi tersebut. Terkait masalah tersebut, Benny Selanno selaku kepala badan kepegawaian kota Ambon mengatakan akan mengambil keputusan tegas bagi pegawai Pemkot Ambon yang kedapatan bolos saat jam kerja (kompas.com, 31 Januari 2017).

Hal tersebut juga terjadi di DKI Jakarta dimana sejumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil) lari terbirit-birit di lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta karena terlambat masuk kerja. Mereka datang ke kantor lebih dari pukul 08.00 WIB, pada hari pertama kerja selam Ramadan, Senin, 30 Juni 2014. Padahal, Pemprov DKI telah memundurkan 30 menit jam masuk kerja. Seperti yang dialami oleh seorang pegawai negeri sipil bertubuh tambun. Tanpa mau berkomentar dan menyebutkan nama, dia bergegas menuju pelataran Balai Kota DKI Jakarta. Dia berjalan cepat semenjak turun dari taksi karena baru sampai ke Balai Kota DKI pukul 09.10 WIB. Hal serupa juga terjadi oleh sejumlah PNS lainnya yang bersepeda motor. PNS-PNS yang telat ini tidak mau melewati pintu depan balai kota. Mereka memilih masuk kantor lewat pintu Gedung DPRD DKI

dan kemudian masuk balai kota melalui jalan penyambung. Selama Ramadan, jam kerja PNS dikurangi 1,5 jam per hari. ketika bulan ramadhan jadwal masuk kerja yaitu dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB, sedangkan saat hari-hari biasa diluar bulan puasa para pegawai masuk pukul 07.30 WIB dan selesai kerja pukul 16.00 WIB. Bila dihitung-hitung saat bulan puasa, PNS pada hari Senin-Kamis hanya akan bekerja selama 6,5 jam per hari dan pada hari Jumat mereka hanya akan bekerja selama 6 jam. Jadi jika dihitung mereka per minggu hanya akan bekerja kurang lebih selama 32,5 jam. Hal tersebut telah diatur pada surat edaran yang telah berlaku yaitu surat edaran menteri pemberdayaan apatur negara dan reformasi birokrasi pada nomor B2494/M.PAN-RB/6/2014 (Metrotvnews, 30 Juni 2014). Melihat kejadian tersebut tentunya sangat disayangkan sekali karena pekerjaan pegawai negeri sipil (PNS) sebagai pelayan masyarakat yang mana nanti akan dirasakan masyarakat apabila banyak dari pegawai yang melakukan kesalahan tentunya akan merugikan masyarakat banyak dan juga pemerintah yang telah menggaji mereka.

Ketidak komitmenan dalam bekerja juga terjadi di kota Surakarta ketika pada awal tahun 2018 saat pemerintah kota Surakarta menggelar apel awal tahun. Terdapat 202 Aparatur Sipil Negara atau (ASN) tidak mengikuti apel, dengan penjelasan 23 orang diantaranya absen tanpa keterangan atau ijin. Para ASN yang absen tanpa keterangan terdiri dari 10 orang dari Dinas Kebudayaan, 5 orang dari Satpol PP, 4 orang dari Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah, 2 orang dari BPBD, 1 orang dari Dinas Koperasi dan UMKM, serta 1 orang dari Dinas Pendidikan. Apel tersebut diikuti 44 Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

ditambah 5 Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Dari jumlah tersebut, hanya tiga Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menghadiri apel dengan lengkap. (Detik.com, 02 Januari 2018).

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai karyawan atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya. Hasil dari wawancara serta berdasarkan data yang diperoleh dari pemilik CV.X maupun kepala *Human Resource Development* yang dilakukan bulan Maret 2013 awal, didapatkan ada karyawan pada bidang produksi yang hampir setiap bulannya yang mengundurkan diri untuk bekerja. Ada banyak alasan yang membuat karyawan berhenti untuk bekerja, berdasarkan survey yang dilakukan pada kurang lebih 22 karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa alasan mereka berhenti untuk bekerja yaitu mereka sendiri memiliki komitmen organisasi yang rendah untuk perusahaannya kurang lebih (45,5%), kurang sesuainya gaji (27,3%), kerjaan yang terlalu berat sebanyak (13,6), sedangkan hubungan antara pimpinan dengan karyawan kurang baik (4,5%). Terlalu mudanya usia karyawan (4,5). Merasa bahwa kemampuan dan bataya kurang

sesuai pada bidang itu (4,5%). Melihat data-data tersebut tentunya komitmen organisasi sangatlah penting untuk ditingkatkan. (Sianipar dan Haryanti 2014).

Ketidak komitmenan karyawan juga terjadi di PT. Eco Smart Garmen Indonesia (ESGI) Klego Boyolali. Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja meskipun atasan sering menegur bahkan memberi sanksi kepada mereka, mereka masuk kerja pukul 08.00 WIB namun mereka biasanya sampai perusahaan pukul 08.10 WIB yang mana perusahaan ini sangat ketat, karyawan tidak diperbolehkan untuk terlambat bekerja kecuali jika ada alasan yang mendesak untuk terlambat bekerja. Selain banyak karyawan yang masih menongkrong di kantin perusahaan ketika jam istirahat telah selesai mereka istirahat diberi waktu  $\pm$  15 menit, setelah jam istirahat selesai mereka tidak langsung masuk ke dalam perusahaan dan mereka asik ngobrol dengan karyawan lainnya sambil minum kopi sampai menunggu ada atasan yang menegurnya, selain itu setiap bulannya banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan atau berhenti bekerja dalam perusahaan tersebut hal ini tentunya tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang di sebutkan oleh Sianipar & Haryanti (2014) komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasinya, dengan sepenuhnya menerima tujuan-tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, serta individu memilih untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Usmani, Hamid dan Utami (2016) PGT Sukun Perum Perhutani KBM IGT II yaitu salah satu upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan daya saing maupun produksi yang terpenting yaitu dengan cara merubah budaya kerja seluruh karyawan dari bawahan (operator pabrik) sampai pimpinan atau atasan. PT tersebut di setiap tahunnya semakin meningkat kinerja dan komitmen organisasinya. Hal ini dapat dibuktikan dari data perencanaan dan relasi gondorukem dari tahun 2011 sampai 2015. Perum perhutani membagi budaya perusahaan menjadi 3 yaitu profesional, perduli dan jujur. Perum perhutani sangat memperhatikan nilai-nilai budaya yang ada pada perusahaan, yang diharapkan dapat komitmen dan kinerja karyawan menjadi meningkat. Perusahaan ini berusaha mencapai target pada bagian rendemen dan produksi di tahun 2015 dengan memperhatikan beberapa prinsip, yaitu: 1. Tata kelola perusahaan yang baik, 2. Mengambil keputusan dan bersikap dengan hati-hati atau prudent, dapat bertanggungjawab sepenuhnya dengan target-target RKAP yang akan di capai (responsibility), 3. Dapat mengkedepankan kepentingan perusahaan daripada kepentingan individu secara konsisten, 4. Tidak melakukan berbagai bentuk benturan kepentingan baik potensi maupun aktual, serta dapat mematuhi peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang telah berlaku. (Data Perusahaan, 2016).

Itulah beberapa hal yang dialami oleh berbagai perusahaan atau organisasi di Indonesia selain itu masalah budaya merupakan hal yang paling mendasar bagi suatu organisasi, karena nantinya akan berpengaruh terhadap organisasi maupun perusahaan. Hal yang penting dari budaya organisasi salah satunya yaitu untuk

mempengaruhi perilaku kerja setiap karyawan, selain itu budaya organisasi juga memiliki fungsi untuk mempermudah timbulnya komitmen dari karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda yaitu berupa pedoman atau aturan dalam bertindak guna untuk mencaai tujuan yang ditetapkan. Sehingga apabila budaya organisasi dipelihara dengan baik akan meningkatkan perkembangan organisasi menjadi lebih baik. Hal yang di tekankan oleh budaya organisasi untuk sebuah perubahan yaitu mencoba untuk mengubah sikap, perilaku dan nilai-nilai suatu organisasi secara menyeluruh. Dewi (2015).

Menurut Alkahtani & Aziz (2016) dalam penelitiannya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya yaitu faktor organisasi yang didalamnya terdapat budaya atau nilai-nilai budaya yang dapat mempengaruhi terhadap komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan karyawan mengenai pentingnya budaya organisasi diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan (Novianti, 2011).

Alat yang dapat menyatukan hubungan antara keryawan dengan organisasinya atau sebaliknya yaitu budaya organisasi, karena dengan adanya budaya tersebut nantinya akan membuat keryawan merasa bahwa dirinya termasuk bagian dari organisasi, selain itu budaya organisasi juga akan berhubungan dengan kinerja karyawan menurut Tanuwibowo dan Susanto (2014). Satiap organisasi harus memiliki budaya berupa kebiasaan atau nilai-nilai yang selalu dilakukan dalam berjalannya kegiatan-kegiatan pada organisasi apabila hal



tersebut terus dilakukan maka secara otomatis akan terciptanya sebuah budaya organisasi yang mana budaya tersebut akan dapat meningkatkan komitmen organisasi setiap karyawan dan memiliki hubungan baik dengan orang-orang didalam organisasi lingkungan kerja.

Pada setiap perusahaan memiliki berbagai cara dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama semua karyawan maupun atasan. Berdasarkan fenomena dan tema yang peneliti ambil memiliki harapan yaitu untuk kedepannya karyawan mampu menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan untuk menghasilkan komitmen organisasi yang lebih tinggi untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu “apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi?”. Sehingga dari rumusan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi”.

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.
2. Peran budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Seberapa besar tingkat budaya organisasi karyawan pada perusahaan tempat bekerja.

4. Seberapa besar tingkat komitmen organisasi karyawan pada perusahaan tempat bekerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang tentang budaya organisasi maupun komitmen organisasi atau penelitian yang sejenis. Disisi lain dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori psikologi industri dan organisasi (PIO).

#### **2. Secara Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini juga berguna bagi peneliti itu sendiri agar nantinya ketika bekerja dapat berkomitmen di tempat kerjanya.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini nantinya dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan tambahan informasi dan masukan mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi.

##### **c. Bagi Karyawan**

Dari hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja.