

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. BK adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri dan Distribusi Besi Baja yang sebagian besar besi tersebut di Import langsung dari China. PT.BK memiliki karyawan sebanyak 231 orang karyawan yang terdiri dari 318 karyawan bagian Produksi, lapangan dan Pengiriman serta 68 karyawan bagian staff. PT. BK menjual berbagai macam jenis besi seperti Plat, Coil, WF, Habim, Pipa dan lain lain serta terdiri dari berbagai macam ukuran (Company Profile, 2004).

PT. BK memiliki visi menjadi salah satu perusahaan besi baja yang terbesar dan terkemuka di Indonesia. Dalam mewujudkan Visi Perusahaan, PT. BK berusaha menciptakan peluang dengan mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan, menjadi mitra usaha yang andal dan terpercaya, menjadi tempat untuk berprestasi dan mengembangkan diri bagi karyawan, menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, menjadi asset yang berharga dan membanggakan bagi masyarakat, Bangsa dan Negara.

Namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan di perusahaan tersebut belum menunjukkan kinerja yang optimal dan masih ada keluhan-keluhan yang tercatat dari departemen HRD antara lain beberapa karyawan sering tidak masuk kerja atau mangkir, bahkan ada yang membeli surat keterangan sakit dari klinik, beberapa karyawan datang ke tempat kerja terlambat. Selain itu dari hasil pengamatan peneliti beberapa karyawan juga tidak bekerja pada saat jam kerja, sering kali karyawan terlihat sedang bermain handphone, beberapa karyawan sering kedatangan berkumpul membahas masalah diluar pekerjaan, bahkan sebelum jam pulang kerja sering kali karyawan terlihat sudah mematikan mesin produksi dan mengantri di depan mesin absensi. Hal tersebut dilakukan terutama ketika Pimpinan atau HRD tidak berada ditempat.

Selain masalah tersebut diatas PT.BK juga mempunyai tingkat *turnover* yang tinggi pada tahun 2017 sebanyak 32,6 % dari 315 karyawan, tahun 2018 sebanyak 28,8 % dari 310 karyawan, dan tahun 2019 sebanyak 17,3% dari 338 karyawan. Karyawan tersebut keluar dengan alasan mayoritas karena sudah tidak betah bekerja di PT.BK dan diterima bekerja diperusahaan lain (Hrd, 2015). Di sisi lain, demi menunjang kesejahteraan karyawan, PT.BK telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan agar karyawan tersebut dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki. PT. BK juga memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi seperti memberikan

fasilitas gaji yang tinggi, rumah tinggal, kendaraan, dengan harapan karyawan dapat berprestasi dan membuat karyawan lainnya termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan berharap memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan. Akan tetapi walaupun karyawan sudah diberikan fasilitas sedemikian rupa masih ada karyawan yang bekerja kurang optimal, dan apabila ada masalah di dalam perusahaan karyawan tersebut, karyawan tidak membantu mengatasi permasalahan yang terjadi bahkan lebih sering “menjelek-jelekan” perusahaan dan mengancam akan mengundurkan diri dari perusahaan.

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, memiliki kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan memiliki keyakinan serta mau menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Luthans, 2006). Karyawan berkomitmen terhadap organisasi dengan alasan yang berbeda-beda. Meyer, Allen, dan Smith mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan bertahan menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, Kedua *Normative commitment*, bertahan karena munculnya nilai-nilai dalam diri karyawan karena adanya kesadaran bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, dan yang ketiga *Continuance commitment*, bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain (Sopiah, 2017).

Di PT. BK, meskipun cukup banyak karyawan yang resign disetiap bulannya tetapi cukup banyak yang tetap bertahan dan berkomitmen di perusahaan, hal itu juga terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan terlihat bahwa mereka bertahan di perusahaan dengan berbagai alasan yaitu seperti hasil wawancara pada tanggal 13 Januari 2020 berikut ini:

Karyawan YJ (Perempuan), Accounting Stock, usia 32 tahun.

“Saya sudah bekerja di perusahaan ini 10 tahun lebih, aduh gimana ya sebenarnya saya tidak suka dengan perusahaan ini, dulu saya kan keluar dari pekerjaan saya yang lama karena saya pegang stock, eeh sekarang malah pegang stock lagi. Saya pengen banget keluar dari perusahaan ini dan cari posisi lain yang cocok dengan saya, tapi kan gajinya nanti belum tentu sesuai ya sudah saya tetap bertahan”.

Dari hasil wawancara dengan YJ dapat disimpulkan bahwa subjek YJ berkomitmen terhadap perusahaan. YJ tetap bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan ini dengan alasan apabila YJ pindah ke perusahaan lain gajinya belum tentu sesuai dengan yang ia harapkan (*Continuance commitment*).

Namun ada juga karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan karena timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan seperti pada wawancara dibawah ini :

Karyawan yang bernama ST (Perempuan), Manager Accounting usia 48 tahun.

“Saya bekerja disini sudah 20 tahun lebih, saya betah bekerja disini, saya bekerja sejak perusahaan masih belum seperti saat ini. Saya merasa beruntung bekerja di perusahaan ini perusahaan juga telah banyak membantu saya, waktu itu papa saya sakit perusahaan yang membayar semua biaya ya jadi saya merasa berhutang budi terhadap perusahaan”.

Dari hasil wawancara dengan ST dapat disimpulkan bahwa ST berkomitmen terhadap perusahaan sehingga ia ingin tetap terus bekerja di perusahaan tersebut karena ia merasa berhutang budi atas kebaikan perusahaan (*Normative commitment*).

Selain itu ada juga karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan karena adanya ikatan emosional atau karyawan tersebut memang ingin menjadi bagian dari organisasi. Seperti pada wawancara dibawah ini:

Karyawan yang bernama S (Perempuan), Staff Administrasi, usia 26 tahun.

“Saya bekerja di perusahaan ini sekitar 3 tahun, saya bertahan di perusahaan ini karena saya merasa senang dan betah bekerja disini, saya merasa nyaman karena saya sudah menguasai bidang pekerjaan saya. Untuk saat ini si saya belum ada keinginan untuk keluar dari perusahaan ini soalnya saya masih nyaman bekerja di sini”.

Dari hasil wawancara dengan S dapat disimpulkan bahwa S berkomitmen terhadap perusahaan karena S merasa senang, dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut (*Affective commitment*).

Dari ketiga hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. BK mempunyai alasan komitmen terhadap organisasi yang berbeda-beda. Ada yang tetap bertahan di perusahaan karena merasa senang bekerja di perusahaan, merasa nyaman, merasa terlibat secara emosional (*Affective commitment*), merasa berhutang budi terhadap perusahaan (*Normative commitment*), dan ada juga yang merasa apabila dia pindah ke perusahaan lain gajinya tidak sesuai dengan yang diharapkan (*Continuance commitment*). Hal itu didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan & Zamralita (2017), yang berjudul Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Konstruksi PT. XYZ di Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa salah satu komitmen organisasi paling dominan yaitu *Affective commitment*, mereka memiliki perasaan senang jika berada di dalam organisasi sehingga komitmen rata-rata karyawan tinggi dalam hal ikatan

emosional terhadap perusahaan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, Natasia, dll (2017) yang berjudul Gambaran Komitmen Profesi Dosen Tetap Universitas “XY” Jakarta, dapat disimpulkan bahwa komitmen yang paling dominan adalah *Affective commitment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan dosen tetap Universitas “XY” melakukan pekerjaannya sebagai dosen dilandasi oleh identifikasi, keterlibatan, dan kelekatan emosi terhadap pekerjaannya. Para Dosen memiliki keterikatan secara emosional terhadap profesinya dengan melakukan segala upaya untuk mencurahkan perhatian dan dedikasinya terhadap profesinya. Dari hasil kedua penelitian diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang berprofesi di bidang kontruksi maupun profesi Dosen tetap mempunyai komitmen namun dengan pertimbangan yang berbeda-beda.

Dari uraian tersebut diatas penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan Gambaran Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.BK di Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan di PT.BK menuntut para karyawannya untuk berkomitmen terhadap perusahaan, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, loyal terhadap perusahaan, merasa memiliki, bersedia bekerja sesuai dengan beban yang menjadi tanggung jawabnya, merasa nyaman dan tetap bertahan berada diperusahaan hingga masa pensiun.

Namun pada kenyataannya tidak seluruh karyawan menunjukkan perilaku yang diharapkan perusahaan. Ada beberapa karyawan yang masih sering tidak masuk kerja/ mangkir, beberapa karyawan datang terlambat, tingkat *turnover* tinggi, pada saat jam kerja beberapa karyawan terlihat tidak bekerja, berkumpul membahas masalah diluar pekerjaan, dan karyawan juga terlihat sudah mematikan mesin produksi sebelum jam pulang kerja dan mengantri untuk absen pulang, beberapa karyawan ada yang mengeluh terhadap pekerjaannya, bekerja ogah-ogahan. Para karyawan tersebut tetap bertahan untuk bekerja di PT. BK meskipun perilaku kerjanya tidak optimal beberapa karyawan yang tetap bertahan di perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda. Karyawan menilai bahwa bila keluar dari perusahaan belum tentu mendapatkan gaji yang sesuai, ada beberapa karyawan yang tetap bertahan karena merasa hutang budi terhadap perusahaan, lokasi pekerjaan dekat dengan tempat tinggal karyawan namun ada juga beberapa karyawan yang tetap mengabdikan di perusahaan karena merasa nyaman dan betah bekerja di PT. BK.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dalam penelitian ini akan dibahas permasalahan yaitu

1. Bagaimana Gambaran Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. BK di Jakarta.

2. Bagaimana Gambaran Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. BK di Jakarta Berdasarkan Data Penunjang

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran jenis-jenis komitmen terhadap organisasi.
2. Untuk memperoleh gambaran komitmen organisasi pada karyawan berdasarkan data penunjang (jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, jabatan dan lama kerja).

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk peneliti lain yang hendak meneliti hal yang sama sehingga mampu menambah wacana pemikiran untuk lebih memperdalam ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan Komitmen pada Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, Penulis berharap dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti karena perusahaan mendapatkan gambaran komitmen pada karyawan, sehingga menjadi masukan penting bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang relevan dalam memberikan tunjangan atau gaji bagi karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan serta sasaran yang hendak dicapai perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan bagi karyawan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan tersebut sehingga dapat memahami peran dan tanggung jawab pekerjaannya agar melakukan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terdapat dalam pekerjaannya.