

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan memiliki daya saing (Bangun, 2012). Maka dapat dikatakan bahwa SDM memiliki peran penting untuk memajukan suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset dan peggerak perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat penting bagi organisasi, sehingga membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal

hal ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Handaru & Muna, 2012). Tenaga kerja yang kompetitif dan profesional dengan kriteria memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting bagi efektifitas kerja untuk mencapai keberhasilan organisasi. Menurut Greenberg & Baron (2003; dalam Dewi, 2011) tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, yaitu tenaga kerja yang produktif sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ketika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka efektifitas pelaksanaan tugas akan lebih optimal. Jika seorang karyawan berkomitmen untuk sebuah organisasi, itu akan mengurangi kemungkinan atau kejadian absensi dan perpindahan (Igbaria & Greenhaus, 1992; dalam Abdullah & Ramay, 2011).

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, komitmen juga mengacu pada kesediaan karyawan untuk bekerja secara positif dalam sebuah organisasi dan kelanjutan untuk bekerja (Mowday et. al.,1982; dalam Abdullah & Ramay, 2011). Secara teoritis, Allen dan Meyer (1990) mengemukakan tiga jenis komitmen organisasi yaitu, (1) Komitmen afektif (*affective commitment*) yang dimaknai bahwa keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Seseorang menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri; (2) Komitmen kesinambungan (*continuance*

commitment) yang dimaknai bahwa komitmen seseorang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Seseorang memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya suatu pemenuhan kebutuhan; (3) Komitmen normatif (*normative commitment*) yang dimaknai bahwa keyakinan seseorang tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Seseorang akan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut.

Komitmen adalah semacam ikatan antara karyawan dan organisasi (Buchanan, 1974; dalam Abdullah & Ramay, 2011). Kekuatan ikatan ini tergantung pada berbagai faktor. Penelitian ini akan mencoba untuk menemukan hubungan beberapa faktor dengan komitmen organisasi. Untuk bisa membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, tentunya ada faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tetap mau bertahan dalam menjaga loyalitas mereka. Banyak faktor-faktor anteseden yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti ; lingkungan kerja, kepuasan gaji, keamanan kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan sebagai anteseden komitmen organisasi.

Menurut Artoyo (___), (dalam Fatonah & Utami, 2012) manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diduga mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja berkaitan dengan suasana di mana seorang individu bekerja dalam suatu organisasi. Individu bergabung dengan organisasi karena kebutuhan dan keinginan mereka, dan mereka mengharapkan sebuah lingkungan di mana mereka dapat memelihara dan juga

kebutuhan mereka puas (Steers, 1977; dalam Seniati, 2006) .

Menurut Lum et. al (1998; dalam Handaru & Muna, 2012) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Mengembangkan sistem kompensasi yang efektif dan layak merupakan bagian penting dari proses manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat membantu dalam menarik dan mempertahankan individu yang kompeten dan berbakat yang telah membantu organisasi dalam mewujudkan misi serta tujuannya (Robbins & Coulter, 2010).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah keamanan kerja (*job security*). Keamanan kerja menurut Borg & Elizur (1992; Jacobson, 1991; dalam Widodo, 2010) didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan. Bagi karyawan yang masih sendiri penghasilan bukan hal mutlak karena beban yang ditanggung hanya sendiri. Tetapi hal ini akan berbeda ketika karyawan telah berkeluarga, keamanan dalam bekerja menjadi prioritas utama karena berdampak sangat besar dalam kehidupan karyawan dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

Partisipasi adalah peran seorang karyawan dalam keputusan organisasi. Partisipasi karyawan dalam pengaturan proses dan melibatkan mereka dalam rencana dan tujuan organisasi pengambilan keputusan memiliki dampak positif pada

komitmen karyawan terhadap organisasi (Kirmizi & Deniz, 2009, dalam Abdullah & Ramay, 2011)). Melibatkan karyawan dalam proses ini, menambah kepuasan dan komitmen mereka. Partisipasi karyawan yang lebih tinggi menyebabkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dan komitmen organisasi pada umumnya (Meyer & Allen, 1991). Karyawan merasa akan lebih dihargai dan dimengerti sehingga akan membuat mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan.

PT Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP) merupakan sebuah perusahaan kedirgantaraan di Indonesia yang berhubungan dengan bidang mesin pesawat terbang dan pemeliharaan turbin industri. PT NTP ini berpusat di Bandung, Jawa Barat dan merupakan bagian anak perusahaan strategis PT Dirgantara Indonesia (Persero), perusahaan kedirgantaraan terbesar milik negara di Indonesia. Perusahaan ini menawarkan berbagai macam produk dan jasa dalam pemeliharaan & perbaikan, pembuatan parts & komponen mesin pesawat dan turbin industri. Di PT NTP tentunya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas yang harus dipertahankan guna terus meningkatkan profitabilitas perusahaan, dari wawancara yang saya lakukan di PT NTP, terdapat suksesi sumber daya manusia dimana karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Dilihat dari turnover karyawannya bahwa sebagian besar karyawan yang keluar, dikarenakan oleh faktor alamiah (pensiun), karyawan pun memiliki tingkat kehadiran di atas 95% yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dimana pekerjaan dapat terselesaikan sesuai deadline yang telah ditentukan tanpa adanya hambatan karena karyawan tidak masuk kerja. Perusahaan pun tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut karyawan baru karena turnover karyawan tidaklah tinggi. Dampak positif

lainnya bagi perusahaan dan karyawan adalah, karyawan merasa memiliki suatu ikatan emosional seperti hubungan kekeluargaan oleh perusahaan maupun rekan kerja mereka, sehingga membuat karyawan merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan, dan dengan adanya ikatan tersebut karyawan merasa terbantu dalam suatu permasalahan kerja karena adanya sikap kepedulian satu sama lain.

Dalam isu tersebut bisa dilihat bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang mungkin bisa disebabkan oleh faktor-faktor yang memungkinkan karyawan tetap bertahan dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan tersebut, seperti lingkungan kerja, kepuasan gaji, keamanan kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Jadi berdasarkan pemaparan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Faktor-faktor Antecedent Komitmen Organisasional Karyawan Teknik PT NTP Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pada bagian sebelumnya, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ?
2. Apakah kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ?
3. Apakah keamanan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ?

4. Apakah partisipasi dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif keamanan kerja terhadap komitmen organisasional
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran agar PT NTP lebih memperhatikan komitmen organisasional melalui faktor-faktor penyebabnya seperti lingkungan kerja, kepuasan gaji, keamanan kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Komitmen organisasional yang tercipta dalam karyawan di PT NTP, diharapkan akan dapat menciptakan

keefektifan dalam bekerja dan menunjang jalannya keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat juga memberikan saran atas faktor apa yang sebaiknya dipertimbangkan untuk dapat mempertahankan eksistensi PT NTP.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau referensi bagi para akademisi khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Insani yang hendak melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa, yaitu yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor anteseden komitmen organisasi dengan lingkungan kerja, kepuasan gaji, kemanana kerja dan pengambilan keputusan sebagai faktor-faktor antesedennya. Penelitian ini terdiri dari teori-teori sosial dan hasil riset-riset terdahulu yang dapat dimanfaatkan kembali untuk membangun dan mendukung hipotesis-hipotesis dalam penelitian berikutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab keingintahuan masyarakat umum, khususnya teori-teori dalam penelitian ini yang membahas komitmen organisasional, dengan lingkungan kerja, kepuasan gaji, kemanana kerja dan pengambilan keputusan sebagai faktor-faktor antesedennya.