

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan merupakan salah satu penggerak perusahaan dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi merupakan salah satu langkah untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Organisasi juga membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab pada setiap pekerjaan demi mencapai suatu visi dan misi dari organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen biasanya ditunjukkan dengan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab pada tugas-tugas yang dibebankan pada mereka, serta sangat bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang bekerja dengan komitmen tersebut secara nyata dapat berpengaruh terhadap performa pekerja dan juga berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja ini merupakan pokok dari penggerak untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi topik utama dalam dunia kerja. Mengingat pentingnya hal tersebut, beberapa organisasi menerapkan komitmen sebagai salah satu syarat untuk menduduki suatu jabatan tertentu pada lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Hal ini terlihat umum, namun meskipun komitmen sangat diperhatikan dalam sebuah organisasi tidak jarang para pengusaha maupun pegawai masih belum memahami dengan benar arti komitmen secara mendalam. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002).

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 komitmen atau kesungguhan bekerja pada suatu organisasi karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan Asia Pasifik.

Profesionalisme menyebabkan definisi komitmen bergeser dan bahkan berubah. Komitmen bukan lagi dimaksudkan dalam kesungguhan bekerja di dalam perusahaan melainkan komitmen kepada profesi.

Data BPS menunjukkan ada sekitar 12.680 pekerja di Indonesia telah mengalami PHK disepanjang Januari hingga Februari 2016 (BPS.go.id). Data penelitian Nandya dan Mubarak (2015) menunjukkan bahwa sebesar 39% karyawan dari perusahaan yang diteliti, menunjukkan perilaku atau sikap kerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan dan hal ini ditunjukkan karena komitmen organisasi yang rendah. Penelitian serupa oleh Handayani (2013) juga mengungkap bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan menunjukkan sikap kerja yang baik, seperti mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaan, sehingga apa yang sudah dikerjakan akan cenderung sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu, apabila karyawan tidak menunjukkan sikap atau perilaku yang sesuai dengan harapan perusahaan, salah satu penyebabnya yaitu komitmen organisasi karyawan yang rendah (Darolia, dkk., 2010).

Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan keterikatan emosional dengan organisasi, sehingga akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin banyak terlibat dengan apa yang akan dilakukan oleh organisasi. Dampak yang dapat dilihat adalah dari hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan hasil kerja yang optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Umumnya perusahaan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja serta menjaga dan mengikat karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan (Almigo, 2004). Terdapat beberapa hal mengapa perusahaan membantu pegawainya dalam meningkatkan tingkat komitmen organisasi pada para pekerjanya antara lain, semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin besar juga usaha yang dilakukan oleh pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan berarti semakin lama juga dia ingin tetap berada di organisasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat untuk meninggalkan organisasi (Mowday, Porter & Steers., 1983)

Porter (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasi dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter, dan Steers (2008). yang

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, bersedia untuk sebaik mungkin demi kepepinangan organisasi dan memiliki rasa percaya akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Astri (2004) hasil yang diperoleh dari sebagian besar perusahaan/instansi pemerintah yang ada di tujuh kota besar di Indonesia dari karyawan perusahaan swasta, BUMN, dan instansi memiliki kecenderungan bertipe komitmen afektif, diikuti komitmen normatif dan komitmen kontinuitas. Faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi komitmen karyawan adalah prospek karir, kekonsistenan perusahaan/instansi dalam menjalankan nilai-nilai perusahaan, serta prospek perusahaan pada industri tersebut dalam jangka panjang.

Kurang adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi pada karyawan maka akan menimbulkan karyawan berperilaku keorganisasian yang negatif misalnya mangkir, membolos, meninggalkan jam kerja, pindah kerja ke perusahaan lain dan lain sebagainya. Sehingga perusahaan mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari mangkir, membolos, meninggalkan jam kerja, pindah kerja ke perusahaan yang lainnya, karyawan tersebut juga bersedia untuk bekerja dengan penuh usaha atas nama organisasi dan memiliki keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi (Porter, 1982). Selain itu karyawan juga sikap menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers dalam Kuntjoro, 2002).

Beralih dari kenyataan bahwa perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan perilaku yang tidak sesuai dengan harapan. Karena menurut (Tilon, 2003) sumber daya manusia merupakan hal penting bagi perusahaan untuk dapat berkembang. Selain dari pihak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja, pada beberapa kesempatan karyawan juga dapat melakukan pemberhentian pekerjaan dengan keputusan mereka sendiri sehingga perusahaan tidak dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dari hal tersebut, hasil penelitian Toly (2001) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Toly (2001) semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin rendah keinginan untuk berpindah tempat kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi keinginan untuk berpindah tempat kerja.

Dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan diatas adalah terdapat dua hal yang dapat menyebabkan karyawan keluar dari sebuah perusahaan antara lain: pertama, pemutusan hubungan kerja dari perusahaan karena karyawan tidak bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Kedua keinginan dari karyawan sendiri untuk mengundurkan diri dari perusahaan dengan berbagai alasan. Berdasarkan hasil dari wawancara, seperti keluarga, menikah, dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat diindikasikan berkaitan dengan tingkat komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan.

Rachim, dkk. (2016) juga menjelaskan bahwa anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi tentu akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian organisasi, berusaha keras, serta berupaya mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Maka dari itu karyawan yang tidak dapat menunjukkan sikap, perilaku atau performa dalam bekerja dan tidak memiliki rasa ingin mempertahankan diri sebagai anggota dengan berbagai alasan. Komitmen organisasi yang rendah adalah salah satu penyebabnya.

Mowday, dkk. (1979) mengemukakan komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat dari dalam diri karyawan terhadap nilai-nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasional menjadi hal penting pada sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya, apapun bentuk organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, memberikan performa yang baik dan akan berusaha untuk maju bersama

Menjadi seorang karyawan adalah bagian penting dari sebuah organisasi, karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi dan kemampuan diri seperti efikasi diri dan komitmen organisasi yang tinggi untuk mencapai visi, misi organisasi. dengan perusahaan, sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik.

Teori Meyer dan Allen (1984) juga mengidentifikasi tiga dimensi komitmen organisasi. Pertama, komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu melibatkan ikatan emosional karyawan dalam keterlibatannya pada organisasi. Hal ini mengandung makna bahwa komitmen afektif berasal dari kelekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan terlibat aktif dalam organisasi. Kedua, komitmen rasional (*continuance commitment*), yaitu melibatkan komitmen berdasarkan benefit dan kenyamanan yang dirasakan karyawan bila meninggalkan organisasi. Komitmen rasional berkaitan dengan komitmen yang didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika meninggalkan

organisasi. Ketiga, komitmen normatif (normative commitment), yakni melibatkan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dipenuhi bila meninggalkan organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen itu bukanlah sesuatu yang diperoleh secara gratis. Artinya komitmen itu timbul karena adanya motif atau latar belakangnya yang ingin dicapai. Jadi, komitmen itu tidak datang secara tiba-tiba saja. Maka bisa saja tingkat komitmen itu menurun, bilamana motif yang mendasarinya, tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan lambat laun akan terjadi tingkat komitmen yang menipis atau penurunan tingkat komitmen bahkan mengarah pada hilangnya nilai komitmen.

Ketiga jenis komitmen yang telah dijelaskan di atas yaitu komitmen afektif, komitmen rasional dan komitmen normatif, maka semuanya memiliki nilai pengaruh yang sama terhadap munculnya tingkatan dari level loyalitas. Dengan demikian, dapat disarikan bahwa loyalitas tidak akan dengan sendirinya, namun harus didahului oleh adanya komitmen.

Ketika pegawai mengalami penurunan tingkat komitmen terhadap organisasi, maka perusahaan juga perlu mengkaji apa yang menyebabkan penurunan komitmen pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya mengenai komitmen organisasi dengan variabel yang berbeda-beda, seperti, nilai-nilai kerja (Meiyanto & Santhoso, 1999), performa kerja (Darolia, dkk., 2010), *locus of control* (Kamasanthi, 2008; Rachim dkk., 2016), efikasi diri (Saman, 2016) dan lain-lain sebagainya. Dengan uraian diatas dapat diketahui bahwa terdapat banyak variabel yang mempengaruhi, dipengaruhi atau bahkan berhubungan dengan komitmen organisasi. Salah satunya adalah efikasi diri.

Efikasi diri adalah suatu keyakinan atau kepercayaan dalam diri individu mengenai kemampuannya untuk dapat melakukan tugas-tugas dan menghasilkan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Bandura efikasi diri adalah suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil.

Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotifasi diri sendiri dan berkelakuan. Keyakinan tersebut mewujudkan bermacam-macam pengaruh melalui empat proses utama termasuk kognitif, motivasi, afeksi dan proses seleksi. Engko (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan menghasilkan yang terbaik.

Efikasi diri memiliki kaitan dengan komitmen organisasi. Hasil studi membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Akhtar et al., 2013; Subagyo, 2014). Efikasi diri memiliki 2 bentuk yaitu efikasi diri yang tinggi dan efikasi diri yang rendah. Jika individu memiliki efikasi diri yang tinggi maka individu tersebut cenderung akan ikut terlibat atau ikut serta langsung dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas, sebaliknya jika individu memiliki efikasi diri yang rendah maka individu tersebut cenderung menghindari tugas, sekalipun tugas-tugas yang diberikan merupakan tugas yang sulit.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus dihindari. Melainkan mengembangkan minat dan ketertarikan secara mendalam terhadap suatu aktifitas, mengembangkan tujuan dan komitmen dalam mencapai tujuan tertentu. Dapat mengorganisasi kegiatan dengan baik sehingga dapat mencegah kegagalan yang mungkin akan terjadi dan apabila gagal mereka akan cepat mendapatkan efikasi diri kembali. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi ketika menghadapi kegagalan menganggap bahwa kegagalan tersebut akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri rendah akan ragu, ragu terhadap kemampuan yang mereka miliki sehingga menjauh dari tugas-tugas yang dirasa sulit dan menganggap bahwa tugas tersebut adalah suatu ancaman. Individu yang seperti itu dapat diartikan memiliki komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang telah dipilih sebelumnya atau bahkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki efikasi diri rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit mereka mengurangi usaha-usaha mereka.

Dengan usaha yang giat untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan dan disusun oleh organisasi atau perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan dengan baik dan efisien. Selain berusaha sebaik mungkin kepercayaan terhadap kemampuan diri juga diperlukan. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan menghasilkan yang terbaik.

Efikasi diri dapat memicu karyawan untuk lebih yakin pada kemampuan diri sendiri, mengatur dan melaksanakan rangkaian tugas untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Dengan efikasi diri juga diharapkan karyawan memiliki pertimbangan yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menghadapi situasi eksternal.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami adanya hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi. Dengan penelitian ini diharapkan karyawan beserta

perusahaan dapat memajukan kualitas dan karyawan menjadi lebih baik lagi. Sehingga organisasi atau perusahaan mampu memprediksikan langkah untuk pengembangan lanjut dalam organisasi baik dari segi karyawan maupun perusahaan.

2. Rumusan Masalah

Organisasi adalah suatu kerangka yang berstruktur dimana didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk melakukan tugas tertentu. Orang-orang yang terlibat didalam organisasi seharusnya patuh pada aturan yang telah diterapkan untuk menjalin kerjasama dan melakukan interaksi demi mencapai tujuan bersama. Komitmen dalam berorganisasi sangat diperlukan untuk mencapai hal tersebut.

Secara umum tingkat komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya adalah efikasi diri. Oleh karena itu rendahnya tingkat efikasi diri pada karyawan dapat menimbulkan kecenderungan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Rendahnya tingkat efikasi diri pada karyawan dapat menimbulkan penurunan kualitas kerja, seperti ketidakhadiran karyawan, membolos saat jam kerja, pekerjaan tidak selesai dan target perusahaan tidak tercapai. Komitmen dalam berorganisasi harus dijaga kualitasnya, bahkan apabila ketika kecenderungan tingkat komitmen terlihat menurun maka akan berpengaruh pada kualitas dari karyawan atau bahkan kualitas dari perusahaan tersebut.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan dan tingkat komitmen karyawan pada sebuah organisasi di lokasi penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ; “apakah ada Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan”.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan psikologi khususnya psikologi industri organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan informasi yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan efikasi diri

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengembangan organisasi atau perusahaan atau dapat juga digunakan untuk pengambilan kebijakan demi kemajuan perusahaan.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat yang positif bagi karyawan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini bagi peneliti bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman di bidang psikologi terutama bidang psikologi industri yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan efikasi diri.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai komitmen organisasi pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh Purida Kingkin, Haryanto Fadholan Rosyid & Ruseno Arjungsi (2019) dengan judul Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga. Dengan desain penelitian yang digunakan adalah quota purposive sampling. Hasil analisis data penelitian menunjukkan nilai korelasi yang telah dilakukan antara kepuasan kerja dan masa kerja dengan teknik analisis regresi maka diperoleh $R = 0,841$ dan $F_{hitung} = 50,840$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan masa kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh P. Tommy Y. S. Suyasa, Julia A. Coawanta (2004) dengan judul Sikap Terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Dengan desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan inferensial. Hasil analisis dari penelitian ini adalah Korelasi antara sikap terhadap budaya sosialisasi dan komitmen terhadap organisasi $r_{xy} (60) = 0.430$, $p < 0.01$. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif antara sikap terhadap budaya organisasi sosialisasi dan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Indri Murti Astuti, Harlina Nurtjahjanti (2017) dengan judul Hubungan Antara Sikap Terhadap Keselamatan Kerja dengan

Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT. PLN (PERSERO) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang. Dengan desain penelitian yang digunakan adalah insidental sampling. Hasil analisis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara sikap terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang ($r_{xy} = 0,775$; $p < 0,001$). Semakin positif sikap terhadap keselamatan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin negatif sikap terhadap keselamatan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.

Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Miss Saman Zeb, Professor Dr Allah Nawaz dengan judul *Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of Academicians* (2016). Hasil analisis penelitian ini adalah antara *self efficacy* dan *organizational commitment* telah ditetapkan melalui prosedur Korelasi Pearson, yang menegaskan bahwa tingkat keintiman antara dua variabel secara statistik Sangat Signifikan [p -value = 0,000] dengan Kekuatan 0,67. Ini lebih dari 50% menunjukkan kedalaman asosiasi. Jadi hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri dan komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas, meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan baik berkaitan tentang efikasi diri pada karyawan dengan komitmen organisasi yang terjadi pada sebuah perusahaan, namun tetap berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.

