

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan organisasi ditentukan oleh sumber daya alam dan sumber daya manusia. Geer (2003) dalam *Strategic Human Resource* menyatakan bahwa sumber daya manusia bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan aset fisik yang diperlakukan sebagai investasi. Peran sumber daya manusia penting karena membuat perusahaan atau organisasi menjadi lebih kompetitif (Anis, Rehman, Rehman, Khan, & Humayoun, 2011). Faslah (2010) berpendapat bahwa perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan, kecakapan, dan semangat kerja yang tinggi dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Faslah, 2010). Hal itu didukung karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam kelancaran produksi dan proses berjalannya organisasi untuk mencapai tujuannya (Potale & Uhing, 2015).

Beberapa penelitian menyatakan dalam pencapaian tujuan organisasi ada kaitan erat dengan komitmen organisasi. Kesepakatan di antara karyawan organisasi tentang pentingnya tujuan organisasi yang dapat dicapai disebut sebagai *goal congruence* (Vancouver, Millsap, & Peters, 1994). Dalam penelitian Vancouver, Millsap, dan Peters (1994) mengemukakan adanya hubungan positif komitmen organisasi dengan *goal congruence*. Dari penelitian ini dapat disimpulkan pentingnya individu mempunyai perilaku komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Widodo (2009) yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan. Komitmen organisasi juga berhubungan positif terhadap prestasi kerja (Lee, Carswell, & Allen, 2000). Adanya komitmen organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan, sehingga organisasi mampu bergerak secara efektif dan efisien.

Perusahaan ideal adalah perusahaan yang diisi dengan karyawan yang produktif (Faslah, 2010). Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya mempunyai produktivitas tinggi dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan di PT. IRJ terdapat peningkatan *turnover* dalam kurun waktu satu tahun. Menurut pimpinan perusahaan *turnover* ini dikarenakan karyawan menemukan jenjang karir baru di luar perusahaan, namun ada juga karyawan yang diputuskan hubungan kerja karena karyawan tersebut tidak menunjukkan kinerja yang baik dan kompeten. Berdasarkan wawancara juga dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. IRJ berpendapat bahwa mereka lebih memilih untuk pindah karena jenjang karir yang lebih menguntungkan. Karyawan PT. IRJ juga beropini bahwa mereka tidak merasa berharga dan dianggap hanya seperti karyawan yang tidak berkompeten di perusahaan.

Permasalahan diatas juga merupakan permasalahan atas aspek komitmen organisasi yang tidak terpenuhi. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan ada tiga aspek komitmen yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar

atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dari opini yang diberikan oleh karyawan PT. IRJ dapat disimpulkan karyawan tidak memenuhi salah satu aspek yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Pendapat yang diberikan dari hasil wawancara juga merupakan permasalahan atas unsur komitmen organisasi yang tidak terpenuhi. Wahyudi dan Salam (2020) mengatakan terdapat beberapa unsur komitmen organisasi antara lain; tanggung jawab, konsekuen, jujur, dan konsisten. Untuk itu, organisasi harus mempertahankan karyawan dengan menumbuhkan sikap keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Rasa keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan karyawan terhadap suatu organisasi disebut sebagai komitmen organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012). Komitmen organisasi yang rendah dapat mengganggu jalannya organisasi seperti terhambatnya pencapaian tujuan organisasi dan *turnover*.

Penelitian sebelumnya mengatakan komitmen organisasi juga merupakan salah satu prediktor untuk mengukur intensitas *turnover* (Setiawan & Zamralita, 2017). Keluarnya karyawan dengan didasarkan oleh niat karyawan itu sendiri untuk berhenti dari perusahaan disebut sebagai Intensitas *turnover* (Sianipar & Haryanti, 2014). *Turnover* dapat menimbulkan beberapa dampak yang menghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Ridlo (2012) dalam bukunya mengatakan dampak yang ditimbulkan dari *turnover* adalah menambah biaya penarikan karyawan baru, menambah biaya pelatihan karyawan baru, tingkat kecelakaan kerja tinggi pada karyawan baru, produksi yang tidak terselesaikan selama masa pergantian karyawan, kerja lembur untuk menyelesaikan produksi yang tidak terselesaikan, dan peralatan produksi tidak

efisien. Tingginya *turnover* dalam perusahaan akan menimbulkan pemborosan karena biaya perekrutan karyawan baru dan menghambat proses produksi (Satwari, Musadieg, & Afrianty, 2016). Secara umum, perusahaan tidak menginginkan adanya hambatan dan pemborosan yang disebabkan oleh tingginya *turnover*.

Hasil survey pada 22 karyawan dari 53 karyawan di bagian produksi yang dilakukan oleh Sianipar dan Haryanti (2014) menunjukkan 45,5% karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah pada perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga karyawan memiliki intensitas *turnover* yang tinggi. Hubungan tersebut menandakan, apabila komitmen organisasi tinggi maka intensitas *turnover* semakin rendah. Pada tahun 2016, studi yang dilakukan oleh Gutmann (2016) menunjukkan tingkat *turnover* di Indonesia menempati posisi tertinggi keempat (15,8%). Sementara ini data *turnover* terbaru memang belum tersedia, namun dari angka tersebut menunjukkan gambaran permasalahan dari organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi (Ferdian, Luturlean, Suchita, & Samsudin, 2020).

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, *personal characteristics*, *role-related characteristics*, *structural characteristics*, dan *work experience* (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Berdasarkan faktor yang dikemukakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982) dalam bukunya yang berjudul "*Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*", salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi (*personal characteristics*). Karakteristik pribadi ini meliputi umur, masa kerja, jenis kelamin, ras dan berbagai faktor kepribadian lainnya (Mowday dkk., 1982).

Berbagai faktor kepribadian yang berhubungan dengan komitmen yaitu, motivasi berprestasi, rasa kompetensi, dan kebutuhan tingkat tinggi lainnya (Mowday dkk., 1982). Maslow (1943) menyebutkan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam teori hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri (*self-esteem*). *Self-esteem* mengungkapkan sikap persetujuan atau ketidaksetujuan, dan menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya mampu, signifikan, sukses, dan layak (Coopersmith, 1967). Harga diri yang dimiliki oleh individu dan terbentuk di lingkungan pekerjaan akan memainkan peran dalam menentukan motivasi karyawan, sikap dan perilaku terkait pekerjaan (Pierce & Gardner, 2004).

Sejalan dengan itu, Yenti dan Yuniawan (2012) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang juga mempengaruhi komitmen organisasi yaitu harga diri dalam konteks organisasi dan motivasi pertumbuhan. Harga diri dapat menentukan sikap dan perilaku karyawan untuk percaya bahwa dirinya layak untuk menjadi bagian dari organisasi, sehingga karyawan memiliki komitmen organisasi. Bankole & Ajagun (2014) juga berpendapat bahwa kontrak psikologis dan harga diri dalam konteks organisasi sebagai anteseden komitmen organisasi. Karyawan dengan harga diri dalam konteks organisasi tinggi cenderung lebih berkomitmen pada organisasi (Bankole & Ajagun, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa harga diri dalam konteks organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Harga diri dalam konteks organisasi yang diperkenalkan oleh Pierce, Gardner, Cummings dan Dunham berbeda dengan situasi harga diri secara umum (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989). Pierce dkk (1989) mengkonstruksikan harga

diri dalam konteks organisasi yang dikenal sebagai *organization-based Self-esteem* atau harga diri dalam konteks organisasi. Harga diri dalam konteks organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya akan dirinya sendiri yang mampu, bernilai, dan layak sebagai anggota dari organisasi (Pierce dkk., 1989). Penerimaan diri yang meningkat dalam konteks organisasi dikaitkan dengan peningkatan kepuasan dengan asosiasi organisasi dan peningkatan keterikatan pada organisasi (Pierce dkk., 1989).

Beberapa penelitian menggunakan harga diri dalam konteks organisasi untuk mengukur sikap terkait pekerjaan. Kepuasan dan komitmen organisasi merupakan dua sikap terkait pekerjaan yang menjadi perhatian hampir semua penelitian (Pierce & Gardner, 2004). Harga diri dalam konteks organisasi mencerminkan persepsi individu tentang mereka sendiri bahwa mereka penting, bermakna, efektif dan berharga dalam organisasi mereka (Mayer, Fraccastoro, & Mcnary, 2007). Dalam penelitian Pierce, Gardner, dan Cummings (1989) menunjukkan ada hubungan positif antara harga diri dalam konteks organisasi dan komitmen organisasi. Di Indonesia sendiri, penelitian yang dilakukan oleh Yenti dan Yuniawan (2012) menunjukkan bahwa harga diri dalam konteks organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sebuah organisasi yang individunya beroperasi pada tingkat kesadaran yang tinggi, penerimaan diri, tanggung jawab diri, ketegasan diri, tujuan, dan integritas pribadi akan menjadi manusia yang diberdayakan secara luar biasa (Branden, 1995). Oleh sebab itu, harga diri dalam konteks organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan keterikatan pada organisasi sehingga karyawan dapat memiliki sikap

komitmen organisasi (Bankole & Ajagun, 2014). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara harga diri dalam konteks organisasi dengan komitmen organisasi di PT. IRJ Jakarta.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara harga diri dalam konteks organisasi dan komitmen organisasi.

1.3. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan di bidang Psikologi Industri Organisasi tentang harga diri dalam konteks organisasi dan komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi organisasi mengenai harga diri dalam konteks organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.