Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai ragam kemajuan teknologi modern sekarang ini merupakan hasil dari pemikiran-pemikiran modern untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Manusia mengembangkan teknologi guna memenuhi tuntutan jaman. Pengaruh teknologi menyebabkan pola interaksi manusia secara tidak langsung akan ikut terkena dampaknya. Dampak-dampak yang terjadi antara lain, hubungan harmonis dari manusia mulai berkurang, menurunnya produktivitas, konflik-konflik organisasi, serta kurang terpuaskannya kebutuhan-kebutuhan para anggotanya. Hal itu bisa terjadi karena manusia telah begitu rupa dikuasai oleh teknologi (Simamora,1997,h.viii). Kenyataan ini menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi sebagai suatu konsekuensi menuju proses industrialisasi. Proses industrialisasi tersebut menjadi semakin kompleks dalam rangka mempertahankan usahanya dari badai krisis ekonomi serta mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Simamora (1997,h.viii) yang mengatakan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara (1993,h.v) mengatakan bahwa tercapainya suatu tujuan perusahaan tergantung pada produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh potensi yang dimilikinya dan kondisi psikologisnya. Potensi-potensi tersebut dapat dilihat dari tingkat kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki karyawan

Perpustakaan Unika

tersebut. Kebutuhan-kebutuhan tersebut di antaranya, kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*), kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need of affiliation*), dan kebutuhan untuk menguasai (*need of power*)

Setiap aspek dari manusia maupun masyarakatnya yang berhubungan dengan tujuan tersebut perlu diteliti, misalnya : penelitian mengenai kemampuan, kebutuhan, keinginan, motif, perasaan, sifat, kekurangan dan keadaan masyarakat sangat penting sehingga pembangunan dapat memenuhi sasarannya.

Perusahaan harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan seperti, memberikan kepuasan yang manusiawi, rasa aman dan kesejahteraan sosial bagi karyawannya. Perusahaan harus dapat menciptakan suatu lingkup psikologis sehingga memunculkan rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawannya dalam bentuk prestasi. Situasi di atas akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan, kualitasnya dalam bekerja, dan peningkatan prestasi kerja terhadap perusahaan. Sikap karyawan yang positif dalam menanggapi situasi perusahaan juga akan menyebabkan tercapainya apa yang dicita-citakan perusahaan dalam pengelolaan manajemennya. Sikap-sikap karyawan yang diharapkan adalah bekerja dengan bergairah, bersemangat, adanya kepuasan dalam bekerja serta memiliki prestasi yang baik, dapat memberikan nilai-nilai positif bagi perusahaan dan bagi pribadi karyawan itu sendiri.

Mencapai hal-hal yang diharapkan seperti di atas tidaklah mudah, karena setiap individu mempunyai motif tertentu dalam tujuannya untuk mencapai apa yang diharapkan. Dalam hubungannya dengan perusahaan, setiap perusahaan

Perpustakaan Unika

mengharapkan para karyawannya mempunyai motif berprestasi yang tinggi untuk menunjang kemajuan perusahaan. Motif berprestasi menurut Lindgren (Martaniah,1984,h.7) adalah dorongan untuk mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi. Bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi perbuatan-perbuatan yang lampau dan mengungguli orang lain. Orang yang memiliki motif berprestasi tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, mempunyai tanggung jawab dan mengharapkan hasil yang konkrit dari hasil kerjanya.

Dengan demikian karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi pula, juga sebaliknya karyawan yang memiliki motif berprestasi rendah cenderung memiliki prestasi kerja yang rendah. Sekarang yang menjadi pertanyaan adalah hal apa yang dapat meningkatkan dan merubah motif seseorang. Motif pada dasarnya dipengaruhi oleh lingkungan, demikian dikatakan oleh Atkinson (Dikutip Nugroho,2000,h.4). Apa yang dialami individu dapat mempengaruhi munculnya motif tertentu dan motif ini akan berubah sejalan dengan berubahnya pengalaman individu tentang lingkungannya.

Dalam lingkungan perusahaan permasalahan seperti diatas juga dapat terjadi. Lingkungan dalam suatu perusahaan akan membentuk suatu iklim organisasi yang khas. Menurut Tagiuri dan Litwin (1986,h.27) iklim organisasi tersebut akan mempengaruhi reaksi anggota-anggotanya dalam bekerja. Misalkan saja, suatu organisasi yang menitik beratkan pada kehangatan daalam bekerja akan mempengaruhi gairah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan perintah dan peraturan serta kemauan bekerja sama dengan karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen terhadap perusahaan

Perpustakaan Unika

dan rasa saling memiliki akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih berprestasi dalam bekerja. Dalam upaya mencapai itu semua, maka perlu dibina keharmonisan karyawan dengan perusahaan agar dapat menimbulkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan juga diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan melalui sikap moral yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan memiliki komitmen, kegembiraan, kerjasama, kesanggupan, dan ketaatan pada kewajiban (Moekijat,1979,h.139).

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, berkenginan untuk berusaha dan bekerja semaksimal mungkin bagi perusahaan, memiliki suatu kepercayaan yang tinggi dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan dari organisasi tersebut.

Dampak positif yang ditimbulkan karena adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan yaitu akan mendorong karyawan untuk berusaha sekuat mungkin bagi perusahaannya. Karyawan akan merasa sangat senang dapat bekerja keras menyumbangkan dengan segenap kemampuannya bagi perusahaan , karena mereka merasa sebagai bagian dari perusahaan.

Kemajuan perusahaan berarti kemajuan bagi dirinya pula. Komitmen terhadap perusahaan membuat karyawan terpacu dalam bekerja (Mitchel ,1992,h.562). Diperoleh fakta bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat prestasi kerja karyawan (Steers dan Porter,1983,h.444)

Perpustakaan Unika

Bagi suatu perusahaan, jika sumber daya manusia ini dapat berkembang dengan optimal maka akan sangat mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk memenangkan suatu persaingan bisnis. Suasana persaingan bisnis yang kian tajam, peran departemen sumber daya manusia akan semakin terasa dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Fakta yang terjadi justru banyak terdapat perusahaan yang mengabaikan potensi karyawannya.

Demikian pula terjadi pada PLN, sebagai perusahaan listrik negara, perusahaan tersebut tidak begitu mendapatkan persaingan yang berarti dari perusahaan-perusahaan lainnya. Hal ini menjadikan karyawannya seolah dininabobokkan oleh fasilitas-fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan. Sehingga ada kesan bila bekerja di perusahaan tersebut, tidak perlu memiliki prestasi kerja baguspun masih tetap memiliki gengsi, karena pengaruh nama besar perusahaan. Dari sinilah nampak bagaimana sebenarnya kinerja para karyawannya. Seandainya memang dari kinerja karyawannya kurang bagus maka bisa dikatakan, para karyawan tersebut kurang memiliki motif berprestasi untuk bisa mengembangkan perusahaan yang lebih baik terutama dalam persaingannya dengan perusahaan lain.

Perusahaan yang membidik potensi karyawan, memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawannyapun tergolong langka. Setiap perusahaan pasti ada yang memiliki karyawan yang berpotensi yang tinggi tetapi tidak berprestasi dalam bekerja. Kemungkinan yang terjadi adalah kondisi psikologis dari bidang pekerjaan atau jabatan yang tidak cocok atau mungkin pula karena tempat bekerja tidak menjadi wadah yang membawa rasa aman dan betah bagi karyawan.

Perpustakaan Unika

Kesenjangan antara harapan dan kenyataan dapat kita lihat dengan sangat jelas sekali. Situasi yang diharapkan adalah perusahaan harus mampu memberikan suatu lingkup psikogis dan psikis yang akan membut karyawan lebih terpacu untukbekerja lebih giat, sehingga akan membuat karyawan lebih berkomitmen pada perusahaan. Komitmen karyawan pada perusahaan yang tinggi juga menyebabkan' motif berprestasi juga akan tinggi. Pada kenyataannya banyak perusahaan yang mengabaikan kondisi-kondisi yang diharapkan oleh karyawannya, sehingga akan menghambat produktivitas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka ada keinginan dari peneliti untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan motif berprestasi.

Perpustakaan Unika

B. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu ingin mengetahui hubungan antara komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan motif berprestasi.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan masukan dalam bidang psikologi industri, khususnya mengenai hubungan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan motif berprestasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan tentang seberapa besar peranan motif berprestasi dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan, juga diharapkan dengan adanya komitmen terhadap perusahaan, perusahaan tersebut dapat berkembang lebih baik.