

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini globalisasi tidak terhindarkan dimana salah satu cirinya adalah saling ketergantungan antar negara. Globalisasi juga membuat dunia bisnis makin kompleks dan makin dinamis. Di Indonesia, gagasan globalisasi sudah diterima oleh banyak kalangan, terlepas apakah mereka benar-benar mengerti apa arti globalisasi ini sesungguhnya. Globalisasi tidak saja berarti semakin tergantungnya perekonomian Indonesia terhadap perekonomian internasional, tetapi juga merupakan tantangan untuk survive dalam era kompetisi global yang semakin ketat. Perkembangan ini menuntut berbagai organisasi yang menjalankan bisnis untuk terus menerus mengamati dan mempelajari perkembangan yang terjadi. Hal tersebut tidak mungkin dilakukan hanya oleh satu orang dalam organisasi, tidak mungkin lagi hanya satu pimpinan yang mengamati dan mempelajari, lalu menurunkan kebijaksanaan dan mengharapkan seluruh organisasi mematuhiinya. Persaingan semakin ketat dan untuk dapat survive dalam suasana usaha semacam ini, seluruh organisasi harus ikut berpikir, harus ikut mengamati dan belajar, hanya organisasi yang mau terus belajar yang akan bisa maju.

Senge (1993:65), salah satu direktur pada Sloan School of Management Amerika antara lain mengatakan, dimasa depan, organisasi-organisasi yang bisa maju adalah yang mampu mengerahkan kemampuan belajar segenap karyawannya dari semua tingkat. Segenap karyawannya memperluas kemampuan mereka sehingga

mampu menciptakan hasil yang mereka inginkan. Untuk itu mereka mendapat dorongan mengembangkan pola-pola pikir baru, membangun aspirasi bersama dan belajar bersama. Menjadi tugas pihak manajemen untuk membekali karyawannya dengan saran dan menumbuhkan semangat untuk belajar. Hal tersebut menuntut perhatian yang besar dari pengelola organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Perusahaan sebagai organisasi industri membutuhkan manusia sebagai sumber daya yang sangat vital untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh unsur sumber daya yang dimiliki perusahaan hanya manusia yang bersifat dinamis. Unsur-unsur sumber daya lainnya yaitu material, modal dan mesin hanya akan menjadi dinamis apabila dipergunakan dan dikelola oleh manusia. Suatu organisasi perusahaan memerlukan ide-ide serta semangat dari para pegawai untuk berkembang. Kekurangan dana sekalipun bagi perusahaan masih dapat dicarikan jalan keluarnya, sebaliknya akan sangat menyulitkan jika organisasi tidak mempunyai karyawan yang bersemangat kerja tinggi. Para karyawan yang berkualitas menjadi aset yang berharga karena teknologi canggih bukan solusi tepat dalam rangka memajukan organisasi.

Selain kualitas karyawan yang dapat diandalkan, keterlibatan mereka dalam proses kerja amat dibutuhkan. Dalam hal ini bukan keterlibatan bersifat fisik saja namun sudah lebih jauh yaitu bersifat psikologis. Keterlibatan psikologis yaitu menciptakan dan membagi kepuasan manusiawi dan kesejahteraan sosial. Seperti apa yang dikemukakan oleh Handoko (1988:11) bahwa suatu perusahaan seharusnya dapat menciptakan ruang lingkup psikologis maupun fisiologis sehingga

memunculkan rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawannya. Dengan kata lain, perusahaan memberikan suatu perasaan keikatan yang kuat antar karyawannya. Keterlibatan psikologis justru lebih penting karena karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga tidak lagi menganggap tujuan organisasi adalah tujuan 'mereka' tetapi merupakan 'milik kita bersama'. Seluruh pelaksanaan kerja merupakan tanggung jawab karyawan sehingga keberadaannya tidak seperti mesin yang diam menunggu perintah atasan tetapi bersama-sama menyelesaikan masalah yang dihadapi unit kerja.

Kondisi diatas secara langsung maupun tidak langsung dapat memotivasi mereka untuk berkarya dalam bekerja dan memberikan sumbangannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Timbul juga keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Ketertarikan karyawan terhadap perlakuan yang diberikan pihak organisasi sehingga memunculkan sikap positif terhadap perusahaan yang merupakan awal dari proses terbentuknya keikatan.

Porter dan Smith (1975:223) mendefinisikan keikatan terhadap organisasi sebagai "sifat hubungan individu dengan organisasi" yang memungkinkan orang dengan keikatan tinggi memeperlihatkan keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi, kesediaannya berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi serta kepercayaan dan penerimaan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pentingnya keikatan dengan organisasi tidak hanya sekedar loyalitas pasif pada perusahaan saja, keikatan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif, karena karyawan yang menunjukkan keikatan ada keinginan

keberadaan bersama kelompok dan organisasi secara keseluruhan serta suatu kebanggaan akan prestasi. (Strauss & Sayles 1986:193)

Berdasar uraian di atas maka penulis ingin mengetahui apakah ada hubungan antara partisipasi dalam pengambilan keputusan kelompok dan keikatan dengan organisasi.

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keikatan karyawan dengan organisasi ditinjau dari partisipasi dalam pengambilan keputusan kelompok .

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan kelompok supaya karyawan lebih memiliki keikatan terhadap organisasi.

## 2. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan khususnya bagi disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi.



