

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi adalah bentuk interaksi yang tercipta dengan lingkungan yang memberikan kontribusi dalam perubahan organisasi. Faktor-faktor yang ada di lingkungan yang menjadi penentu nasib dari sebuah organisasi (Sopiah, 2008). Organisasi tidaklah dapat berdiri dan berjalan bahkan mencapai tujuannya jika didalamnya tidak terdapat orang-orang yang bekerja sama. Robbins (Dalam sopiah, 2008) mengemukakan bahwa Satuan sosial dapat dikatakan menjadi sebuah organisasi apabila didalamnya terdapat lebih dari satu orang yang memiliki peran dengan dasar yang cenderung bersifat kontinu dalam mencapai tujuan yang dimiliki bersama. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa organisasi adalah sebuah ikatan formal dan terstruktur yang memiliki dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemajuan organisasi merupakan tujuan utama dari semua organisasi. Setiap organisasi memiliki kiat dan usaha untuk semakin maju, dimana salah satu hal yang dilakukan organisasi untuk menjadi semakin maju adalah mencapai semua target yang telah ditentukan organisasi. Untuk mencapai target dan memajukan organisasi diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk mencapai tujuan yang maksimal didalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan hal-hal yang dianggap memiliki peran besar untuk menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang memiliki peran besar dalam menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Susan, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang menjadi bagian dari organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dalam suatu organisasi dan merupakan aset dari organisasi baik institusi maupun perusahaan (Susan, 2019). Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap organisasi, memiliki komitmen yang tinggi dan rasa memiliki pada organisasi dan berusaha keras untuk mencapai efektivitas dan optimalisasi pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang baik bagi organisasi karena tingkah laku tersebut merupakan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan dari organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Pada umumnya organisasi mengharapkan karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi karena Steers (dalam Salma, 2019) menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki komitmen organisasi maka karyawan akan memiliki keinginan yang tinggi juga untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja dan karyawan akan merasa tertarik dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Namun, kenyataannya terdapat permasalahan terkait komitmen organisasi karyawan, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Beni pada tahun 2017 pada PT. Sugih Alam nugroho Gunungkidul menunjukkan bahwa interval komitmen organisasi karyawan di PT. Sugih Alam nugroho Gunungkidul pada interval 19,92 – 28,12 dengan persentase 67,7% responden. Sehingga disimpulkan bahwa komitmen karyawan berada pada tingkat “sedang”. Survei yang diadakan oleh Watson Wyatt pada tahun 2014 terkait dengan Indeks

Komitmen Karyawan menyatakan bahwa indeks komitmen karyawan di Indonesia hanya sebesar 57%. Perentase Indonesia dinyatakan lebih rendah 7% dibandingkan dengan Negara di Asia Pasifik. Survei tersebut diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia (Kristinar, 2017)

Salah satu organisasi yang ada di kota Batam adalah PT.Anugerah Griya Utama yang beralamat di Jl Raden Patah Komplek Nagoya Gateway Bl A/10, Batam, Indonesia. PT.Anugerah Griya Utama merupakan organisasi yang bergerak pada bidang Real Estate Agent dengan fokus usaha menjadi pengembang dan agen perumahan yang menawarkan berbagai jenis perumahan kepada calon konsumen. PT.Anugerah Griya Utama merupakan salah satu perusahaan pengembang dan agen perumahan yang memiliki cukup banyak lokasi perumahan dan terkenal dengan harga yang relatif murah. Tidak dipungkiri dengan citra ini perusahaan menuntut karyawan untuk memenuhi target penjualan yang cukup tinggi setiap bulannya. Melalui observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan, dapat diketahui bahwa selain dituntut untuk memenuhi target, karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dalam proses jual-beli rumah yang memiliki proses yang cukup panjang. Karyawan pada perusahaan ini memiliki berbagai tugas dimulai dari melakukan pemasaran perumahan yang akan dijual kepada konsumen, melakukan pengumpulan berkas-berkas yang harus dipenuhi konsumen sebagai calon pemilik rumah, dan tidak jarang karyawan diminta oleh konsumen untuk mendampingi konsumen untuk

melakukan proses KPR. Karena tanggung jawab ini, karyawan yang berada pada perusahaan ini dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi kepada perusahaan agar karyawan dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dalam proses jual-beli yang cukup panjang. Hal ini dikarenakan tingkat komitmen organisasi pada karyawan akan berpengaruh pada seberapa baiknya karyawan melaksanakan tanggung jawabnya.

Allen & Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis dimana karyawan merasa memiliki ikatan atau hubungan yang erat dengan organisasi. Berdasarkan pendapat ini, terdapat tiga aspek komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Meyer, Allen, dan Smith (dalam Sopiah, 2008) diantaranya, 1) komitmen afektif yang terjadi ketika karyawan merasa ingin menjadi bagian dari organisasi ketika karyawan merasakan ikatan emosional dengan organisasi, 2) komitmen berkelanjutan yang muncul ketika karyawan bertahan pada sebuah organisasi dikarenakan karena kebutuhan terhadap gaji dan keuntungan lain yang ditawarkan organisasi atau karyawan tidak menemukan pekerjaan lain, 3) komitmen normatif dimana aspek ini muncul ketika nilai-nilai dari dalam diri karyawan sudah mulai timbul.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada 5 (lima) orang karyawan yang bekerja di PT.Anugerah Griya Utama pada 2 Februari 2022. Didapatkan hasil dari komitmen organisasi karyawan yang dijabarkan per-aspek. Pada aspek Komitmen afektif , 3 dari 5 karyawan yang diajukan pertanyaan mengenai komitmen afektif

terhadap perusahaan menjawab bahwa karyawan merasa nyaman dengan perusahaan tempat karyawan bekerja namun ketika diajukan pertanyaan perihal apakah ingin bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang panjang 3 dari 5 karyawan menjawab tidak ingin menghabiskan waktu di satu perusahaan yang sama karena ingin mencoba berbagai pengalaman dalam bekerja selagi produktif. Selanjutnya, pada Komitmen berkelanjutan, Semua karyawan yang diwawancara mengaku bertahan di perusahaan karena gaji yang diberikan namun ketika ditanya apakah berat untuk meninggalkan perusahaan 2 dari 5 karyawan menjawab berat karena karyawan sudah lebih dari 5 tahun berada di perusahaan dan 3 karyawan lainnya menjawab jika ada peluang yang lebih baik maka karyawan tidak akan berat meninggalkan perusahaan. Terakhir, pada aspek Komitmen normatif, Pada pertanyaan di aspek normatif, diajukan pertanyaan-pertanyaan terkait tanggung jawab pada tugas-tugas, 2 karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun diperusannya menjawab tentunya karyawan merasa bertanggung jawab dengan apa yang karyawan kerjakan dan berusaha untuk bekerja dengan maksimal untuk mendapati hasil yang maksimal. 3 karyawan lainnya, menyatakan bahwa karyawan masih sulit beradaptasi dengan dunia kerja sehingga terkadang ada rasa malas dalam mengerjakan tugas dalam pekerjaannya karena dianggap berat dan salah satu karyawan mengaku pernah ditegur oleh atasannya karena tidak mengerjakan pekerjaannya secara tepat waktu dan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara diasumsikan bahwa 3 dari 5 karyawan yang telah diwawancara belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada

perusahaan, hal ini ditunjukkan dari keinginan karyawan untuk tidak menghabiskan masa bekerja hanya di satu perusahaan saja. Selain itu, karyawan juga dinilai tidak berat untuk meninggalkan perusahaan apabila menemukan kesempatan yang dirasa lebih menguntungkan dibanding tempatnya bekerja kini. Rendahnya komitmen organisasi ini juga dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dinilai kurang memiliki komitmen organisasi.

Komitmen organisasi karyawan berdampak pada peningkatan karir karyawan dimana ketika karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi maka peningkatan karir pada karyawan juga akan semakin mudah tercapai. Dampak komitmen organisasi yang dapat dilihat seperti perkembangan karier karyawan di organisasi dimana tingginya komitmen organisasi karyawan akan berpengaruh pada kinerja organisasi, tingkat absensi yang akan berkurang, loyalitas karyawan, dll Sopiah (2008). Namun, rendahnya komitmen organisasi pada karyawan akan berdampak secara negatif baik pada karyawan maupun perusahaan. Koch (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa apabila ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki tingkat turnover yang tinggi, Steers (dalam Sopiah, 2008) juga mengemukakan bahwa semakin rendahnya komitmen organisasi pada karyawan maka akan terlihat pada kualitas kerja karyawan, dimana ketika tingkat komitmen organisasi karyawan rendah maka tingkat kualitas kerja karyawan juga akan rendah. Selamat, Nordin, Adnan (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki

komitmen organisasi yang rendah cenderung fokus kepada kesuksesan diri sendiri dan cenderung tidak memiliki ketertarikan terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab, 3) *non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya

Faktor personal merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Tidak seperti faktor-faktor lainnya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja atau kesempatan kerja melainkan dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Salah satu hal yang termaksud dalam faktor personal adalah karakteristik personal dimana menurut Kusumaputri (2015) karakteristik personal berupa usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan kepribadian, kepercayaan diri/keyakinan diri (*self-efficacy*). Pernyataan ini didukung oleh Bandura (dalam Fosse et al., 2015) bahwa kekuatan dari efikasi diri yang dimiliki oleh individu memberikan pengaruh pada karakteristik personal individu, dimana individu yang memiliki efikasi diri akan membentuk individu yang memiliki

komitmen. Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Bandura dan Kusumaputri, efikasi diri dapat dikatakan sebagai salah satu faktor tidak langsung dari komitmen organisasi hal ini dikarenakan efikasi diri merupakan bagian dari karakteristik personal yang merupakan faktor dari komitmen organisasi.

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri adalah bentuk kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan atau tugas tertentu dalam suatu waktu guna mendapatkan hasil yang diinginkan. Bandura (1997) mengemukakan tiga dimensi efikasi diri, diantaranya adalah 1) Magnitude, mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan, 2) strength, mengacu pada kegigihan individu dalam menyelesaikan tugas, 3) Generality, mengacu pada keyakinan individu menghadapi situasi yang beragam.

Tingkat efikasi pada individu sangat berpengaruh pada sikap yang ditunjukkan karyawan dalam pekerjaan, apabila karyawan memiliki efikasi yang kuat maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang membuat individu tersebut memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah dan tidak mudah menyerah apabila individu diperhadapkan pada situasi dimana strateginya gagal, komitmen tersebut sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam memecahkan dan menyelesaikan permasalahan yang ada di organisasi serta mencapai tujuan organisasi (Qomariah, 2014). Prestiana & Purbandini (2015) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik akan semakin memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan ketika bekerja,

individu yang memiliki keyakinan dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi dan akan berpengaruh pada kontribusi individu terhadap organisasi dimana individu akan berkontribusi secara aktif dan memiliki komitmen terhadap perusahaan sehingga individu akan tetap bertahan di organisasi tersebut. Mendukung pernyataan diatas, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Faradillah (2021) mengenai Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Millennial di Palembang didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi, dimana semakin tinggi tingkat efikasi karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan, begitu pula sebaliknya apabila efikasi diri karyawan rendah maka komitmen organisasi karyawan tersebut juga akan rendah.

Penelitian lain dilakukan oleh (Nugroho, 2018) mengenai Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Kerja Karyawan Outsourcing di CV.X mengemukakan hasil yang sama dimana berdasarkan hasil analisis data Dari hasil menunjukkan bahwa bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Self-efficacy dengan komitmen kerja. (Bernadian, 2018) dalam penelitiannya juga menunjukkan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi karyawan, dimana semakin tinggi efikasi diri individu maka komitmen organisasi individu akan semakin tinggi juga, penelitian lain juga dilakukan oleh Qurbani & Solihin (2021) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap komitmen organisasi dimana apabila efikasi diri individu tinggi maka komitmen organisasi

individu juga tinggi, hal ini berarti apabila efikasi diri karyawan tinggi maka komitmen kerja karyawan juga tinggi, begitu pula sebaliknya. Mendukung penelitian diatas, Almutairi (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pemimpin yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasinya dan komitmen organisasi anggotanya. Demir (2020) dalam penelitiannya, mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi, dimana karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan semakin berkomitmen pada organisasi. Mendukung penelitian diatas,

Berdasarkan uraian diatas, Peneliti mengajukan perumusan permasalahan: Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT.Anugerah Griya Utama Batam ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengetahuan dalam lingkup psikologi industri dan

organisasi khususnya mengenai hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan karir dan meningkatkan kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki serta meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber informasi bagi perusahaan untuk semakin memperhatikan efikasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.