

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Hardjito (1995) organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dan memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah. Hubungan manusia di dalamnya mengandung aktivitas bekerjasama sehingga muncul ketergantungan antara satu individu dengan individu lainnya dalam organisasi tersebut. Tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi agar tetap mencapai keberhasilan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat (Susiawan & Muhid, 2015).

Rivai (2006) berpendapat bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya selain manusia, seperti fasilitas dan lingkungan tetap memainkan peranan penting, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas semuanya akan sia-sia. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Terdapat dua hal pokok yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi agar dapat bertahan. Hal pertama ialah tentang bagaimana organisasi dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal yang kedua ialah tentang kejelasan

tujuan dan sasaran organisasi tersebut. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwasannya hal pokok dari kemajuan sebuah organisasi ialah tentang bagaimana mengelola sumber daya manusianya. Sama halnya dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang tentunya sangat bertumpu pada kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari lembaga (Rivai, 2006).

Lembaga Swadaya Masyarakat merupakan satu organisasi masyarakat yang bergerak di bidang sosial baik secara *profit* maupun *non-profit*. Organisasi *profit* berarti segala aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh anggota yang ada dalam organisasi tersebut diarahkan pada pencapaian keuntungan dan sekaligus mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk organisasi *non-profit* berarti segala tindakan yang dilakukan oleh anggota yang ada dalam organisasi tidak semata-mata hanya mencari keuntungan namun cenderung kepada memberikan bantuan kepada orang lain yang membutuhkan (Mahardika, 2012).

Salah satu Lembaga Swadaya Masyarakat yang ada di Yogyakarta ialah Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Direktur PKBI selaku pimpinan tertinggi, lembaga ini berdiri dilandasi atas rasa kepedulian terhadap kondisi ibu dan anak pada tahun 1957. Kondisi pada waktu itu menunjukkan keadaan yang memprihatinkan karena angka kematian ibu dan bayi yang cukup tinggi. Angka kematian ibu cukup tinggi dikarenakan pendarahan hebat akibat dari seringnya melahirkan dan angka kematian anak yang juga tinggi. Kematian anak juga tinggi karena proses kelahiran bayi yang kurang sehat dari akibat kehamilan yang tidak sehat, kekurangan gizi, dan

kurangnya perawatan pada masa kehamilan. Untuk merealisasikan cita-cita yang luhur tersebut maka para pendiri perkumpulan sepakat untuk mendirikan suatu Lembaga Swadaya Masyarakat dengan nama Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI). PKBI beranggotakan orang-orang yang menyadari dan memiliki tujuan yang sama kemudian rela mengerahkan ide, tenaga, materi, pikiran, dan waktunya untuk organisasi yang disebut dengan relawan.

Menurut Scroeder (1998) relawan merupakan individu yang rela menyumbangkan jasa, tenaga, waktu dan kemampuan meskipun tidak menerima imbalan. Motif awal seseorang yang bekerja di Lembaga Swadaya Masyarakat adalah untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai makhluk pribadi dan sosial, namun dalam perkembangannya terjadi perubahan bergerak menuju tindakan yang dirancang atau dimotivasi oleh kepentingan pribadi atau pamrih (Taylor, dkk, 2009).

Komitmen sebagai hal yang penting dalam rangka mempertahankan keberlangsungan sebuah organisasi harus selalu dipertahankan. Komitmen datang dari individu yang terlibat dalam organisasi, individu tersebut memiliki pikiran, perasaan kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu yang dijadikan sebagai pertimbangan saat memutuskan untuk terlibat dalam suatu organisasi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994).

Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif yang dimiliki individu dalam mengidentifikasi

nilai-nilai yang dimilikinya dengan nilai-nilai dan tujuan yang hendak dicapai organisasi disertai keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ada timbal balik antara individu dan organisasi yang saling mempengaruhi diantara keduanya. Menurut Steers dan porter (1983) menjelaskan aspek komitmen organisasi diantaranya ; 1) rasa identifikasi, 2) keterlibatan, dan 3) loyalitas. Seorang relawan harus memiliki komitmen organisasi karena relawan merupakan sumber daya utama dalam lembaga. Relawan merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat (Susiawan & Muhid, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2017) menunjukkan bahwa sebagian besar relawan PT Chevron Pacific Indonesia memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang yaitu, sebanyak 38 orang (38%). Sementara sebanyak 11 orang (11%) memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi, 14 orang (14%) memiliki tingkat komitmen tinggi, 35 orang (35%) memiliki tingkat komitmen yang rendah, dan 2 orang (2%) memiliki tingkat komitmen yang sangat rendah. Penelitian lain dilakukan oleh Almaududi (2012) menunjukkan bahwa pada relawan BPRS Amanah Ummah Bogor terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan imbalan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7-10 november 2018. 8 dari 10 relawan lembaga menyatakan bahwa mereka memiliki komitmen di Lembaga Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia, hal tersebut

sesuai dengan aspek-aspek komitmen organisasi yaitu ; 1) identifikasi. Pada aspek ini relawan menyatakan bahwa mereka percaya dengan aturan-aturan dan norma yang ada dalam organisasi. Relawan juga merasa banyak manfaat yang didapatkan setelah bergabung dalam organisasi ini. Relawan mengatakan manfaat yang diperoleh dari organisasi yaitu adanya penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Relawan juga menceritakan setelah bergabung dalam organisasi banyak sekali hal baru yang didapat seperti ; adanya training, pembinaan, seragam dan fasilitas lain. 2) keterlibatan. Pada aspek ini relawan menyatakan bahwa di dalam organisasi mereka dilibatkan dalam setiap kegiatan, ide-ide dan aspirasi selalu ditampung dan dihargai oleh organisasi. 3) loyalitas. Pada aspek ini relawan menyatakan bahwa mereka merasa nyaman menjadi bagian dari organisasi dan tidak terlintas keinginan untuk keluar dari organisasi ini. Selain itu, relawan juga menyatakan bahwa dengan senang hati melakukan aktivitas yang ada dalam organisasi. 2 relawan lain menyatakan bahwa belum mendapatkan manfaat yang berarti selama bergabung didalam organisasi karena jarang mengikuti kegiatan yang diikuti oleh organisasi. Selain itu relawan juga mengatakan bahwa ingin mencari pengalaman ditempat lain jika ada kesempatan. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar relawan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan data umum dan data khusus diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa dari data tersebut menunjukkan adanya komitmen organisasi. Pada data khusus yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukan adanya komitmen organisasi pada relawan Lembaga Swadaya

Masyarakat Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia di Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan aspek aspek pada variabel komitmen organisasi yaitu ; 1) rasa identifikasi, 2) keterlibatan, 3) dan loyalitas.

Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan terdorong untuk bekerja dengan baik (Darwish, 2000). Seseorang akan menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Biggs, 2006). Seseorang yang berkomitmen dalam organisasi akan menyebabkan relawan berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya lebih cepat (Fitriastuti, 2013). Rivai (2006) menyatakan bahwa Sumber daya manusia yang terdidik, cakap, berdisiplin, mau bekerja keras, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membawa dampak positif bagi organisasi. Dengan komitmen yang tinggi maka relawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi (Suseno, 2010).

Steers (1983) mengatakan bahwa tingkat kehadiran individu yang tinggi umumnya memiliki rasa keterlibatan tinggi. Individu hanya absen jika sakit hingga benar-benar tidak dapat berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Hal tersebut berarti individu yang memiliki rasa keterlibatan rendah cenderung akan lebih sering absen dalam setiap kegiatan walaupun hanya sakit biasa. Komitmen organisasi yang rendah

pada individu memiliki dampak negatif. Individu yang memiliki komitmen rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi (Riady, 2003). Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indrayani dan Sudibya (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif sebesar 28,4% yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi pada relawan maka semakin rendah *turnover intention* pada relawan dan semakin rendah komitmen relawan maka semakin tinggi *turnover intention* pada relawan.

Menurut Steers dan Porter (1983) beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain ; 1) Karakteristik Personal, 2) Karakteristik pekerjaan, 3) Karakteristik Struktural, dan 4) Pengalaman Kerja. Dari beberapa factor tersebut, peneliti memilih karakteristik pekerjaan sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi untuk penelitian, dalam hal ini ialah persepsi relawan terhadap sistem imbalan dari organisasi yang menaungi dirinya. Karakteristik pekerjaan misalnya tantangan dalam pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, serta adanya umpan balik positif yang berpengaruh dalam komitmen organisasi. Adanya tantangan, kesempatan dan umpan balik membuat anggota merasa berada dalam organisasi. Rasa kebanggaan muncul dari adanya keterikatan individu dengan organisasi. Rasa kebanggaan ditunjukkan dengan munculnya persepsi positif terhadap suatu pekerjaan termasuk didalamnya sistem imbalan (Steers & Porter, 1983).

Sistem imbalan penting bagi relawan karena besarnya imbalan mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Kemudian program sistem imbalan juga penting bagi

organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar relawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi (Handoko, 1994). Menurut Munir (2012), Sistem imbalan yaitu sebuah tatanan yang mengatur tata cara pembayaran atau *payment* yang diberikan oleh organisasi kepada individu yang telah memberikan jasanya kepada organisasi tersebut yang terdiri dari kompensasi dan penghargaan. Munir (2012) mengimplementasi teori motivasi dua faktor Herzberg (1959) dalam konteks pemberian imbalan. Menurut Munir (2012), pemberian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada anggota terdiri dari dua dimensi, diantaranya : 1) kompensasi (*compensation*) dan 2) penghargaan (*reward*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisna (2017) yang berjudul Hubungan program kompensasi dengan komitmen organisasional relawan di The Jungle Waterpark yang menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan komitmen organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2008) yang berjudul Pengaruh persepsi atas penghargaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai negeri sipil (PNS) di Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara persepsi atas penghargaan dengan komitmen pegawai.

Relawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap sistem imbalan akan menjunjung tinggi makna dari rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas sehingga, relawan akan selalu bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan selalu berkeinginan untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi

organisasi serta memperlihatkan suatu keinginan untuk berkomitmen dalam suatu organisasi. Sebaliknya relawan yang memiliki persepsi yang negatif terhadap sistem imbalan tidak akan menjunjung tinggi makna dari rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas sehingga, relawan tidak akan bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan tidak berkeinginan untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi organisasi serta tidak memperlihatkan suatu keinginan untuk berkomitmen dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara persepsi terhadap sistem imbalan dengan komitmen organisasi pada relawan Lembaga Swadaya Masyarakat Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia di Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap sistem imbalan dengan komitmen organisasi pada relawan Lembaga Swadaya Masyarakat Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat berupa :

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi baru dan berkontribusi dalam bidang keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi khususnya tentang masalah persepsi terhadap sistem imbalan dan komitmen organisasi.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara praktis pada Lembaga Swadaya Masyarakat tentang pentingnya persepsi terhadap sistem imbalan untuk meningkatkan komitmen organisasi relawannya. Studi tentang persepsi relawan terhadap sistem imbalan ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan organisasi untuk tetap menjaga dan mempertahankan komitmen relawan.