

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Generasi milenial lahir dan tumbuh pada era perkembangan teknologi dan mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam menggunakan teknologi dibanding generasi sebelumnya. Kemampuan ini membuat mereka mudah mencari informasi, lebih cepat belajar, lebih kreatif dan inovatif. Generasi milenial di tempat kerja telah menantang batas- batas kerja yang tradisional. Para karyawan generasi milenial yang mempunyai ekspektasi, prioritas dan etos kerja yang unik telah mendorong manajemen SDM untuk melakukan perubahan dan harus beradaptasi dengan perubahan kultur kerja saat ini (Gayatri dan Muttaqiyathun, 2020).

Pada era globalisasi angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial. Buku profil generasi milenial yang dirilis oleh BPS (Badan Pusat Statistik), menyatakan bahwa generasi milenial sedang mendominasi angkatan kerja. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2020), terdapat 126.515.119 jiwa yang bekerja pada tahun 2019. Menariknya, 58.18% dari total jumlah tersebut merupakan pekerja yang dikelompokkan pada rentang umur 20-24 hingga 40-44. Rentang umur tersebut sering disebut sebagai generasi milenial, yaitu generasi yang lahir pada rentang tahun 1976 sampai 1999 (Crumpacker, 2007). Sedangkan data hasil sensus penduduk tahun 2020 oleh BPS (Badan Pusat Statistik) Sumatera Selatan menyatakan bahwa jumlah

penduduk Sumsel kurang lebih hampir 8,5 juta jiwa dengan kepadatan penduduk 92 jiwa per kilometer yang didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z. Generasi milenial sebanyak 26,92 dan untuk generasi X sebanyak 20,83 persen dari total populasi penduduk. Menurut data dari Badan Pusat Statistik tahun 2017 terdapat sebanyak 103 perusahaan industri sedang dan besar yang ada di Palembang, selain itu mata pencaharian masyarakat Palembang sendiri berpusat pada pertambangan dengan total 21,3%, industri pengolahan dengan total 20,12%, dan sebanyak 16,57% berpusat pada pertanian, peternakan, kehutanan serta perikanan.

Berdasarkan data dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) tahun 2017, Provinsi Sumatera Selatan menduduki posisi ke 8 dari 34 provinsi yang ada di Indonesia dengan jumlah karyawan milenial sebesar 2898, 90 jiwa . Chandra, Hubeis dan Iskandar (2016) menyatakan bahwa generasi milenial di Palembang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang rendah, karena selama rentang waktu mereka bekerja generasi milenial di Palembang sendiri sudah lebih dari satu kali berpindah tempat kerja yang terbukti melalui signifikansi dalam t- tabel yaitu $2,706 > 1,656$ dan nilai koefisiennya 0,526 yang menunjukkan bahwa generasi X lebih berkomitmen daripada generasi Y yang memiliki komitmen lebih rendah.

Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) mengemukakan bahwa generasi milenial ini seringkali lebih mudah berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam jangka waktu yang singkat. Hasil riset yang dirilis Dale Carnegie dari Indonesia pada Oktober 2017 menunjukkan bahwa hanya 25% karyawan milenial yang

terlibat penuh di perusahaan tempat mereka bekerja. 66% sisanya terlibat sebagian, sementara 9% menolak untuk berpartisipasi. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh JobStreet, dari sebuah lowongan kerja, generasi ini sangat memperhatikan keuntungan yang didapat saat bekerja di perusahaan, termasuk fasilitas dan kenyamanan saat bekerja. Selain gaji yang tinggi, generasi milenial juga berharap perusahaan tempat mereka bekerja menyediakan berbagai fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa generasi milenial memiliki rasa keterikatan yang rendah terhadap perusahaan tempat mereka bekerja sehingga mereka lebih mudah memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat perpindahan pekerjaan yang dilakukan generasi milenial ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi dari generasi milenial itu sendiri.

Menurut Nimran (1997) Rendahnya komitmen organisasi milenial itu sendiri dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada, misalnya keyakinan, nilai-nilai, dan juga perilaku sosial atau masyarakat yang selanjutnya menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Hal ini yang menyebabkan hilangnya kemampuan generasi milenial untuk bersosialisasi, terlalu dimanjakan orang tua, tidak mempunyai etika kerja, dan narsis. Oleh karena itu, Jika sedikit saja merasa tidak nyaman, generasi ini dapat dengan mudah berpindah pekerjaan dan sangat pemilih ketika ingin melamar pekerjaan (Tapscott, 1998).

Sesuai dengan pengertian komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi dalam konteks psikologi organisasi merupakan suatu

keterkaitan hubungan antara karyawan dengan organisasinya, sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan tetap bertahan untuk menjadi bagian dalam organisasinya. Sementara itu Luthans (2006) mengatakan komitmen organisasi merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus (*continue*) dimana karyawan juga memperlihatkan rasa peduli yang tinggi terhadap organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang bersifat tahan lama (*durable*) dan stabil. Allen dan Meyer (1990) menyatakan komitmen organisasi terbagi menjadi tiga aspek yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan memiliki kategori sangat tinggi 4%, kategori tinggi 19%, kategori sedang 43%, kategori rendah 22%, dan kategori sangat rendah 12%. Hasil tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat dikategorikan sedang menuju rendah. Begitupun dengan hasil survey yang dilakukan oleh Pricewaterhouse Cooper (PwC, 2011) yang menyatakan bahwa sebanyak 38% milenial memutuskan untuk berpindah-pindah tempat kerja, 44% tertarik pada penawaran baru, dan hanya 18% karyawan milenial yang berharap dapat bekerja pada satu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Hasil survey ini menyatakan bahwa rendahnya ketersediaan karyawan milenial untuk bertahan pada satu organisasi tempat mereka bekerja, seringkali berpindah tempat kerja yang

dilakukan oleh karyawan milenial menunjukkan rendahnya komitmen karyawan milenial terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hal ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan generasi milenial di Palembang, yang dilakukan pada tanggal 24 Oktober 2020. Peneliti melakukan wawancara dengan 8 orang subjek yang merupakan karyawan generasi milenial di beberapa bidang perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara 5 dari 8 orang subjek menunjukkan bahwa subjek mengaku bekerja hanya sebatas tuntutan orang tua sehingga subjek tidak mengetahui banyak informasi terkait perusahaan tempat mereka bekerja, subjek juga tidak ingin menghabiskan banyak waktu di tempat mereka bekerja dengan terlibat dalam berbagai kegiatan yang ada diperusahaan selain pada jam kerja yang telah ditentukan, subjek mengatakan bahwa mereka tetap bertahan pada pekerjaannya karena sulit mendapatkan pekerjaan lain ditengah masa pandemi seperti ini dan gaji yang didapatkan juga cukup untuk memenuhi kebutuhannya, selain itu subjek juga mengatakan bahwa mereka tidak memiliki alasan untuk bersikap loyalitas pada perusahaan karena mereka akan meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan lain yang lebih menarik serta sesuai dengan keterampilan dan minat saya.

Pada aspek *Affective Commitment*, lima dari delapan orang subjek mengaku tidak mengetahui banyak informasi terkait perusahaan. Subjek juga mengatakan tidak mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan oleh perusahaan karena subjek tidak ingin menghabiskan banyak waktu untuk terlibat dalam banyak kegiatan yang diadakan

oleh perusahaan selain pada jam kerja yang telah ditentukan. Pada aspek *Continuance Commitment*, lima dari delapan orang subjek mengaku mereka tetap bekerja diperusahaan karena gaji yang didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Alasan lain subjek tetap bertahan diperusahaan karena sulit mendapatkan pekerjaan lain ditengah masa pandemi. Selanjutnya, pada aspek terakhir *Normative Commitment* lima dari delapan orang subjek mengaku bahwa mereka tidak harus bersikap loyalitas pada perusahaan tempat mereka bekerja. Karena mereka akan meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan minat dan keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa lima dari delapan orang subjek memiliki masalah dalam komitmen organisasi. Harapannya karyawan harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, karena ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasinya ketika bekerja untuk mencapai target di perusahaan tersebut (Dewi, 2020). Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tinggi nya absesnsi, meningkatnya kelambatan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi karyawan milenial juga berdampak pada menurunnya kemampuan karyawan untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan,

penurunan motivasi karyawan, serta kurangnya usaha yang dilakukan untuk bisa meningkatkan pekerjaannya di perusahaan (Madiistriyatno & Dudung, 2020).

Iresa, Utami, dan Prasetya, (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi dilihat mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi menjadi salah satu bagian penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. (Robins, 2007) berpendapat bahwa, “Komitmen adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.” Keberhasilan kinerja seorang karyawan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang dijalannya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan lebih betah dalam bekerja, setia, dan ikut berpartisipasi sehingga akan menunjukkan hasil kinerja yang optimal.

Generasi milenial cenderung lebih egois dalam bekerja dan tidak setia, selain itu komitmen terhadap perusahaan juga bergantung pada keuntungan yang didapatkan. Dalam hal ini efikasi diri sangat diperlukan dalam membangun komitmen organisasi karyawan milenial ini sehingga karyawan memiliki keyakinan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dan bertahan dalam suatu perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila karyawan tidak memiliki keyakinan untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, ia cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah. Kusumowardhani dan Uncok (2006) mengatakan ada tujuh faktor yang dapat

mempengaruhi komitmen organisasi yaitu usia, pengalaman kerja, ukuran, struktur organisasi, efikasi diri, harga diri, dan kebutuhan sosioemosional.

Berdasarkan faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, peneliti memilih faktor efikasi diri untuk dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini. Karena komitmen organisasi pada karyawan akan terbentuk dengan baik apabila individu tersebut mempunyai efikasi diri yang baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Subagyo (2014) yang menyatakan bahwa orang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi tidak akan mudah putus asa apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan membuat kinerja karyawan meningkat. Efikasi diri sangat diperlukan untuk membuat karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik dan mempunyai kinerja yang tinggi. Memiliki rasa percaya terhadap kemampuan yang dimiliki, rasa yakin terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu memberikan hasil yang terbaik (Ardi, Astuti, & Sulisty, 2017).

Bandura (1997) mengemukakan efikasi diri adalah suatu bentuk keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan beberapa tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, Kreitner dan Kinicki (2003) juga mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemungkinan dirinya untuk berhasil mencapai tugas

tertentu yang muncul secara bertahap melalui pengalaman kemampuan- kemampuan kognitif, sosial, dan bahasa. Terkait dengan hal diatas, penelitian ini menggunakan aspek- aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yaitu, a) Magnitude yang berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas, berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dihindari berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkatan kesulitan tugas, b) Generality merupakan dimensi yang berhubungan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. c) Strength adalah derajat kemantapan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya. Pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman- pengalaman yang tidak menunjang.

Efikasi diri merupakan rasa yakin seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri ini memberikan pengaruh positif terhadap komitmen seseorang terhadap organisasi. Karena semakin baik efikasi diri yang dimiliki seseorang, maka individu semakin mempunyai semangat dan rasa yakin terhadap kemampuannya untuk menghadapi permasalahan pada saat bekerja. Dengan demikian, individu akan menunjukkan sikap yang positif terhadap perusahaan dengan berkontribusi secara aktif dan berkomitmen pada perusahaan tempat mereka bekerja sehingga mereka tetap bertahan di perusahaan tersebut (Prestina dan Purbanidini, 2012). Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2020) dari hasil uji hipotesis menyatakan hasil bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif

terhadap komitmen organisasi pada karyawan The Rich Jogja Hotel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketika efikasi diri meningkat maka akan ada peningkatan pada tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Asih & Dewi (2017) melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja di CV. Wahyu Jaya Semarang, hasil penelitian yang didapatkan adalah hasil yang signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi karyawan. Hal ini didukung dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa tingginya efikasi akan diikuti meningkatnya komitmen karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lukmada (2012) mengenai komitmen organisasi karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya memiliki perubahan dan penurunan, hal ini dilihat dari adanya beberapa kontrak yang tidak lanjut. Pengurangan ini terjadi karena adanya penurunan pada komitmen terhadap perusahaan. Salah satu fenomena di atas merupakan permasalahan yang sedang berkembang di dalam organisasi perusahaan sehingga sangat dibutuhkannya persepsi positif terhadap tujuan perusahaan yang dibebankan pada pemberian tugas terhadap karyawan dengan komposisi yang lebih besar. Bila persepsi karyawan terhadap tugas ini negatif maka pengevaluasian terhadap hasil juga akan menjadi rendah. Oleh karena itu, keberadaan komitmen organisasi karyawan sangat erat dengan adanya efikasi diri pada karyawan dalam menunjang pencapaian tujuan yang ingin didapatkan oleh perusahaan.

Maka dari itu menurut Dewi (2020) Individu yang memiliki efikasi diri yang baik mampu menetapkan tujuan dan memelihara komitmen terhadap tujuan tersebut. Penelitian ini memfokuskan hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di Palembang. Penelitian ini menarik dan penting untuk diteliti karena analisis komitmen organisasi pada karyawan dilakukan menggunakan faktor keperibadian yang dimiliki oleh masing- masing karyawan yaitu efikasi diri. Berdasarkan pemaparan di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial di Palembang?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial di Palembang.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai komitmen organisasi karyawan milenial.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi karyawan generasi milenial untuk dapat mengembangkan karir dan mengaktualisasikan diri di dunia kerja serta menyeimbangkan perannya baik di dalam pekerjaan maupun diluar di luar pekerjaan. Meyakinkan diri terhadap kemampuan yang dimiliki (efikasi diri) dan meningkatkan keterikatan hubungan antara karyawan dengan organisasi (komitmen organisasi).