

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Manusia pada dasarnya makhluk sosial yang mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-harinya. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, manusia harus bekerja. Bekerja mempunyai arti sebagai suatu kegiatan/aktivitas yang dilakukan secara sadar guna mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Sedangkan menurut Anshori (2013) bekerja dapat digunakan sebagai status identitas personal yang membantu meningkatkan kepercayaan diri seseorang, serta dengan bekerja akan membuat manusia mempunyai kesempatan untuk menjadi siapa dirinya, ikut serta berkontribusi untuk perbaikan keadaan hidupnya dan lingkungan sekitarnya. Sedangkan Tujuan dari bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan manusia (Puspitasari & Asyanti, 2011).

Menurut Simanjuntak (2003) tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja lalu menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja dengan suatu perusahaan. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, Buruh ialah orang yang bekerja dengan orang lain untuk mendapatkan bayaran, upah atau imbalan.

Sedangkan karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu lembaga seperti kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan mendapatkan gaji (Prajnaparamita, 2018).

Menurut Colquit, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo, 2016) mendefinisikan komitmen karyawan pada organisasi merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap bertahan menjadi anggota di organisasi tersebut. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan dalam suatu perusahaan adalah adanya suatu komitmen organisasi (Sianipar & Haryanti, 2014). Lebih lanjut lagi menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (dalam Wibowo, 2016) mendefinisikan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan seorang pekerja terhadap perusahaan. Komitmen sendiri menyangkut tiga sifat : (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. Beberapa peneliti yang melakukan penelitiannya terhadap komitmen organisasi dan selanjutnya membagi komitmen organisasi menjadi dua kelompok, yaitu komitmen organisasi sebagai sikap, dan komitmen organisasi sebagai perilaku (Meyer dan Allen, 1991; Jaros et al, 1993). Komitmen sikap dijadikan sebagai suatu cara seseorang dalam merasakan dan berpikir tentang organisasi mereka, sedangkan disini komitmen perilaku lebih menggambarkan cara seseorang atau individu memasuki organisasi (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen dapat ditunjukkan melalui 3 aspek, yaitu affective commitment, continuence commitment, dan normative commitment. Didalam komitmen karyawan perilaku individu dan sikap dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam organisasi dalam batas kontrak psikologis.

Selanjutnya kontrak psikologis adalah persepsi kepercayaan tentang penerimaan terhadap suatu keberhasilan atau kegagalan ketika pegawai/karyawan merasa bahwa terjadi adanya suatu penurunan tingkat komitmen dan keluar masuknya pegawai.

Komitmen organisasional pada hakekatnya tidak merujuk pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja, melainkan adanya hubungan yang aktif dimana karyawan bersedia atas kemauannya sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna untuk merealisasikan tujuan serta kelangsungan organisasi (Yulianti, 2015). Orang yang memiliki rasa komitmen tinggi maka orang tersebut akan memberikan perhatiannya pada prestasi kerja, terbukti dari komitmennya tersebut digunakan untuk melakukan tindakan. Deteksi dari kurang adanya komitmen apabila dilakukan lebih dini maka akan lebih mudah untuk menghindari masalah yang akan terjadi di kemudian hari. Dalam hal ini seseorang yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan yang telah dibuat menunjukkan dirinya tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen. Komitmen sendiri mempunyai dampak yang bagus, baik itu untuk karyawan itu sendiri maupun untuk perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi serta berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan memberikan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal (Septian, 2019). Lebih lanjut lagi menurut Alam, Jufri & Asmulyani (2018) karyawan yang mempunyai rasa komitmen yang tinggi maka akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, serta ikut berpartisipasi penuh dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Semakin berkembangnya

persaingan didunia organisasi atau perusahaan, maka organisasi perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan-karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan untuk dapat bersaing secara kompetitif diera globalisasi ini (Susiawan & Muhid, 2015).

Komitmen seorang karyawan sangat dibutuhkan ketika mereka sedang bekerja disuatu perusahaan. Apabila bekerja merupakan suatu aktivitas yang memberikan kebaikan, maka pekerjaan tersebut akan memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Muhtarom (2015) mengatakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Lebih tegas lagi bahwa seorang karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen tinggi maka cenderung adanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan mereka mempunyai keinginan untuk bertahan dalam organisasi yang telah dipilihnya dalam jangka waktu yang lama. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi tersebut, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun sebaliknya karyawan yang kurang berkomitmen lebih cenderung tidak meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan tersebut. Survei yang telah dilakukan oleh Watson (dalam mustofa & Frianto,2019) mengenai rendahnya komitmen karyawan di Indonesia menyatakan bahwa 70% mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan. Itu artinya tingkat komitmen kerja karyawan masih menjadi masalah disuatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan pada tanggal 8 Desember 2020, bertempat di Mulia Toserba Godean. Wawancara dilakukan dengan salah satu karyawan yang ada di Toserba tersebut. Dari penjelasannya bahwa manajemen toserba sejak awal didirikan sudah memasukkan nilai-nilai religius, karena nilai-nilai tersebut dijadikannya sebuah pedoman agar dalam menjalani aktivitas bekerjanya menjadi lebih berkah. Harapannya dari sistem religi yang diterapkan oleh pihak toserba dapat menanamkan nilai kejujuran dan nilai berbuat baik dalam menjalani pekerjaannya. Kegiatan religi yang diadakan pihak toserba yaitu kultum pagi hari sebelum bekerja, pengajian 1 bulan sekali, pembagian zakat untuk karyawan. Mulia Toserba juga memiliki program corporate Social Responsibility (CSR) yaitu suatu program yang bergerak dalam kepedulian sosial antar sesama manusia. Tidak hanya kegiatan religi saja yang diadakan namun perusahaan juga memberikan reward kepada karyawannya dengan liburan bersama, kemudian reward pribadi jika kinerja karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan yaitu diberikannya bonus diluar gaji/upah. Selain itu untuk sistem kerjanya sendiri beliau menjelaskan bahwa adanya perekrutan-magang-kontrak 1tahun dilanjut lagi kontrak 1tahun kemudian barulah menjadi karyawan tetap, artinya setelah menjadi karyawan tetap mereka dituntut mau tidak mau harus bersaing menunjukkan prestasi kerja. Untuk jenjang karir beliau menjelaskan karyawan yang akan dinaikkan jabatannya memang berdasarkan prestasi kerjanya. Dalam bekerja perusahaan menuntut untuk para karyawannya menerapkan perilaku kejujuran, kedisiplinan, kebaikan antara sesama karyawan.

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap harinya karyawan harus memenuhi target kerja, seperti membuat laporan penjualan, mencocokkan laporan dengan hasil yang didapat, melaporkan pemasukan/pendapatan toko kepada bagian administrasi. Maka dari itu ketelitian dan kejujuran menjadi hal yang utama karena pernah didapatkan kejadian antara laporan dengan hasil yang didapat itu berbeda.

Dari aspek komitmen affective, beliau menjelaskan agar para karyawannya lebih terlibat aktif dalam pekerjaannya. Hal ini menjadi suatu masalah, karena terlihat dari kinerja karyawannya yang kurang menunjukkan sikap terlibat aktif dalam pekerjaannya/rasa kurang memiliki terhadap organisasi, maka dari pihak toserba tidak memaksakan sama sekali untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Kurang terlibatnya karyawan didalam pekerjaannya juga menimbulkan akibat yaitu dalam seminggu ada saja karyawan yang terlambat, masih ada karyawan dalam bekerja main hp. Selain itu sikap saling menjatuhkan masih saja terjadi karena adanya rasa iri antara karyawan yang lama dengan karyawan yang baru.

Dari aspek continuance commitment, beliau juga menjelaskan bahwa tidak adanya penarikan biaya sepeserpun dari perusahaan terhadap karyawan yang keluar/menahan ijazah karyawannya. Namun beliau meminta agar karyawan yang ingin resign, resign dengan baik-baik agar tidak terjadi rasa canggung ketika nantinya bertemu diluar.

Kemudian dari aspek normative commitment, beliau menjelaskan bahwa dalam toserba ada karyawan yang memang bertanggung jawab dan tetap ingin

bekerja ditoserba tersebut. Lebih tegas lagi beliau mengatakan, karyawan tersebut kebanyakan wanita yang sudah berkeluarga. Alasannya karena karyawan wanita lebih loyal terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Namun hal ini pun tidak menutup kemungkinan untuk karyawan laki-laki juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap toserba. Dengan adanya hal tersebut tentu komitmen kerja masih menjadi suatu masalah ditoserba tersebut, karena jika dilihat karyawan yang memang memiliki rasa tanggung jawab dan tetap ingin bekerja ditoserba kebanyakan datang dari karyawan perempuan yang sudah berkeluarga. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan toserba mulia masih rendah karena masih ada karyawan yang terlambat, ada persaingan antar karyawan, ada karyawan yang bekerja masih diarahkan, ada satu kasus dimana orang yang dipercaya dari perusahaan melakukan penggelapan barang maka dari pihak perusahaan terpaksa harus mengeluarkan karyawan tersebut. Ada juga karyawan yang pinjam uang keperusahaan namun tidak mengembalikan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja dari Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee,2005) adalah personal factors, situational factors meliputi (workplace value, subordinate–supervisor interpersonal relationship, job characteristics, organizational support) dan positional factors meliputi (organizational tenure, hierarchical job level). Personal factors menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, karena awal terbentuknya sebuah komitmen karena adanya faktor dalam diri seseorang dimana hal ini ditunjukkan dengan harapan karyawan didalam pekerjaannya, karyawan melakukan

pekerjaannya dengan senang hati, dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat dalam pekerjaan tersebut.

Selain itu situational factors juga akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan, dimana karyawan meyakini bahwa perusahaannya mampu menghargai kontribusi yang telah dilakukan karyawan tersebut. Hal ini bisa ditunjukkan dengan memberikan reward yang sifatnya secara pribadi maupun berlaku untuk semua. Peran atasan atau supervisor memiliki pengaruh terhadap karyawan, supervisor yang dapat lebih mengarahkan dan mengayomi karyawannya akan memunculkan sikap percaya terhadap atasannya tersebut, karena karyawan ini sadar bahwa dengan arahannya membuat kinerjanya menjadi bagus dan berdampak terhadap komitmen kerjanya. Karyawan yang bekerja dengan sistem support dari suatu perusahaan, akan memunculkan hubungan yang baik antara komitmen pekerja dengan kepercayaan pekerja terhadap perusahaannya. Sehingga karyawan tersebut akan merasa sanggup menerima tugas diluar job desknya.

Begitupun dengan karyawan yang telah lama tinggal atau memiliki masa jabatan yang lama dengan perusahaan maka akan lebih memiliki rasa bahwa dirinya harus tetap berada diperusahaan tersebut, status jabatan cenderung membuat seorang karyawan memilih bertahan atau tidak. Karyawan yang mempunyai status jabatan yang tinggi memiliki komitmen yang lebih tinggi pula berbeda dengan karyawan yang status jabatannya rendah cenderung akan menunjukkan keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Diantara banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja salah satunya adalah personal factors. Personal atau pribadi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pribadi/perseorangan. Menurut Nasyroh & Wikansari (2017) kepribadian merupakan suatu hal yang menjadi bagian penting dari seorang pekerja, karena kepribadian ini dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku umumnya dalam aktivitas kesehariannya, termasuk ketika sedang bekerja. Dalam hal ini dapat diindikasikan bahwa suatu pekerjaan atau jabatan harus dibebankan terhadap seseorang yang mempunyai kepribadian ideal, sehingga harapannya pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.

Menurut Alwisol (2009) kepribadian merupakan sifat umum yang dimiliki seseorang serta pikiran, kegiatan dan perasaan yang berpengaruh terhadap tingkah lakunya. Kepribadian digunakan untuk menjelaskan sifat individu, sehingga satu individu dengan individu lainnya berbeda. Alasan pertama peneliti memilih personal factors karena personal terkait dengan suatu keinginan keras yang ada dalam diri individu untuk mencapai visi dan tujuan baik untuk diri sendiri maupun perusahaan (Sari & Bodroastuti, 2012).

Menurut Glock dan Stark (dalam Ancok & Suroso, 2011) religiusitas adalah sistem symbol, sistem nilai, sistem keyakinan, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*). Artinya manusia yang religius/agamis akan cenderung percaya bahwa dengan menaati peraturan-peraturan yang ada diagamanya, akan membuatnya mudah menjalani kehidupannya, dimana seorang dengan sikap religius yang tinggi akan

meminimalisir seseorang tersebut melakukan tindakan diluar norma agama/menyimpang (Renaldi,2019). Permana (2018) menyatakan bahwa seseorang yang menunjukkan tingkah laku positif, dan bukan perilaku yang bertentangan dengan agamanya maka dapat menumbuhkan sikap komitmen kerja yang baik terhadap organisasinya. Religiusitas menjadi nilai penting dalam struktur kognitif seseorang, hal ini karena agama sebagai sumber nilai, keyakinan, pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta menjadi penentu penyesuaian perilaku dan sikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan diorganisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Syfa (2017) diperoleh bahwa pengaruh positif religiusitas berkontribusi 8.47% terhadap loyalitas karyawan di hotel syariah azizah solo. Hal ini membuktikan bahwa religiusitas menjadi tolak ukur atau prediktor dalam loyalitas kerja dan mempunyai hubungan yang positif. Selanjutnya hasil penelitian Budiman & Sabila (2018) bahwa religiusitas berkontribusi 31,1% terhadap komitmen organisasi pada guru di pesantren baitturahman bandung, sehingga semakin tinggi religiusitas maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Berdasarkan kedua hasil penelitian yang telah peneliti paparkan diatas ditemukan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang positif dalam perilaku seseorang ketika sedang menjalankan aktivitasnya, yang secara tidak langsung religiusitas ini akan mempengaruhi perilaku seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan meminimalisir perbuatan yang menyimpang, ketika

mereka mampu mengkhayati dan mengamalkan sikap religius dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan dari data yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan atau pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara tingkat religiusitas dengan komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta.

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat religiusitas terhadap komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi ilmu psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang berminat untuk menggali dan mengembangkan lagi tentang tingkat religiusitas terhadap komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Bila hipotesis penelitian terbukti bahwa ada hubungan antara tingkat religiusitas dengan komitmen kerja karyawan, maka diharapkan dapat menjadi bahan acuan perusahaan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan.