

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Di samping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi, etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen yang kuat pada organisasi, dengan demikian diharapkan sumber daya manusia dalam organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi (Wibowo, 2007).

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKB & PP) Kabupaten Sidrap merupakan salah satu badan program pembangunan nasional yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan manusia sejahtera, hal tersebut berdasarkan Undang-undang Nomer 52 Tahun 2010 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Oleh karena itu BKB & PP Kabupaten Sidrap membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki komitmen yang tinggi untuk menjalankan tugasnya. Tugas pokok dari badan ini adalah melaksanakan penyusunan dan kebijakan daerah di bidang keluarga berencana, dan

pemberdayaan perempuan. Visi dan misi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Kabupaten Sidrap yaitu “Terwujudnya keluarga kecil berkualitas Tahun 2015” dengan misi yaitu meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan program Keluarga Berencana serta Ketahanan Keluarga, meningkatkan kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta kesetaraan gender, dan meningkatkan kapabilitas manajemen dan kapasitas sumber daya yang bermutu dan berkomitmen.

Menurut Robbins (2009) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan karyawan, karena dianggap sebagai *outcome* yang positif (Aggarkusuma, 2015). Karyawan BKB & PP Kabupaten Sidrap selalu dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi agar visi, misi dan nilai-nilai BKB & PP Kabupaten Sidrap bisa dicapai sesuai yang diharapkan. Apabila komitmen organisasi rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti tidak produktif dalam bekerja dan motivasi rendah sehingga mengakibatkan banyaknya program-program kerja BKB & PP Kabupaten Sidrap yang telah dirancang tidak terlaksana dengan baik. Karyawan BKB & PP Kabupaten Sidrap diharapkan berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Hasan, 2012). Adapun aspek-aspek komitmen

organisasi yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1996) meliputi identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Watson Wyatt 2016 menunjukkan tingkat komitmen organisasi rendah pada posisi-posisi penting seperti level manajerial dan di atasnya, di industri perbankan antara 6,3% - 7,5%. Sementara pada industri umumnya hanya berkisar antara 0,1% - 0,745. Selanjutnya untuk level karyawan untuk industri perbankan sebesar 10-11%. Menurut perhitungan Watson Wyatt, Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia hanya 57% – lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Survei tersebut diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu menyumbang 9% dari total sampel penelitian Work Asia, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 perusahaan, dan 115.000 responden aktual. Hal tersebut menunjukkan bahwa indeks komitmen di mana karyawan Indonesia di bawah rata-rata Asia Pasifik (Mulyadi, 2016). Selanjutnya survey yang dilakukan oleh koran Tempo pada karyawan yang bekerja dibidang, pelayanan publik dan jasa juga menunjukkan komitmen organisasi yang rendah yaitu hanya 4,1% - 5,4% (Rosita, 2013). Hilangnya komitmen karyawan sama halnya organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari karyawan, mengingat komitmen organisasi karyawan merupakan kekuatan penting dalam tubuh organisasi dan sangat penting dan vital bagi kehidupan organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun organisasi nonprofit. (Sakina, 2009).

Peneliti telah melakukan wawancara pada tanggal 9 April 2016 di kantor BKB & PP Kabupaten Sidrap dengan melibatkan 8 pegawai. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa 8 pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah. Pegawai lebih senang menghabiskan banyak waktu untuk mengobrol saat jam kerja, keluar masuk kantor saat jam bekerja, dan membolos. Selain itu pegawai juga mengungkapkan bahwa dalam pengambilan keputusan subjek malas untuk memberikan berkontribusi, pegawai lebih mengutamakan urusan pribadi dari pada urusan pekerjaan, mengabaikan tanggung jawabnya seperti tidak mengerjakan pekerjaan kantor dan juga tidak bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rahayu (2012) yang menyatakan bahwa gejala-gejala seperti bolos kerja, melanggar aturan kerja, keluar masuk kantor saat jam kerja, mangkir dari pekerjaan dan rasa tidak bergairah dalam bekerja merupakan gejala komitmen yang rendah.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai BKB & PP Kabupaten Sidrap belum memiliki identifikasi terhadap pekerjaannya hal tersebut ditunjukkan dari sikap mengabaikan tanggung jawabnya seperti tidak mengerjakan pekerjaan kantor dan juga tidak bersemangat dalam bekerja. Tidak memiliki keterlibatan dalam organisasi yang ditunjukkan dari sikap subjek yang tidak memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan. Selain itu tidak memiliki loyalitas dalam bekerja hal yang ditunjukkan dari sikap keluar masuk kantor saat jam bekerja, lebih mengutamakan urusan pribadi dari

pada urusan pekerjaan, menghabiskan banyak waktu untuk mengobrol saat jam kerja dan membolos. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan BKB & PP Kabupaten Sidrap rendah.

Retno dan Djamaluddin (2006) menyatakan bahwa ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yaitu : usia, pengalaman kerja, ukuran, struktur organisasi, efikasi diri, harga diri, dan kebutuhan sosioemosional. Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi, kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama dan banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi memiliki komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan didapati bahwa beberapa penyebab rendahnya komitmen organisasi karyawan BKB & PP di Kabupaten Sidrap yaitu kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan seperti komputer dan internet, kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Beberapa perilaku yang muncul tersebut merupakan indikator-indikator seseorang yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Karyawan yang memiliki masa kerja yang pendek menyebabkan keterlibatan yang dibangun masih rapuh, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang pendek cenderung

lebih rendah. Masa kerja yang belum berlangsung lama menyebabkan peluang investasi pribadi yang dikeluarkan oleh karyawan belum besar, sehingga keputusan untuk meninggalkan organisasi tidaklah sulit dilakukan (Angle & Perry, 1981). Sedangkan masa kerja yang lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu organisasi maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri (Robbins, 2009).

Selain itu Pratama dan Utama (2013) dari hasil penelitiannya terdahulu mengungkapkan bahwa karyawan dengan masa atau lama kerja yang panjang akan loyal kepada organisasi karena merasa nyaman dengan pekerjaannya, tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya sehingga tidak ingin bekerja di tempat lain. Sebaliknya masa kerja yang pendek akan membuat karyawan belum memiliki loyalitas. Masa kerja yang panjang juga akan membentuk identifikasi karyawan terhadap organisasi hal tersebut berbeda dengan masa kerja yang pendek. Karyawan dengan masa kerja yang pendek kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi atau identifikasi belum akan terbentuk.

Selanjutnya, karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan atau keterampilan yang banyak akan membentuk keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, sebaliknya apabila karyawan memiliki tingkat pengetahuan atau keterampilan yang sedikit maka keterlibatan karyawan terhadap organisasi tidak akan terbentuk (Manulang, 1984). Selain itu keahlian dan keterampilan yang dimilikinya juga akan

membentuk perasaan loyal karyawan terhadap organisasi semakin tinggi (Rofi, 2012).

Apabila karyawan menguasai pekerjaan dan peralatan yang berkaitan dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan lebih senang untuk terlibat dalam organisasi. Selain itu karyawan juga akan loyal karena baik pemimpin maupun rekan kerja mengakui kemampuan yang dimilikinya. Apabila dua hal tersebut sudah terbentuk maka kepercayaan terhadap organisasi akan mulai terbentuk karena karyawan merasa dihargai dan diapresiasi kemampuan yang dimilikinya (Simanjuntak, 2005).

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dan akan membentuk komitmen yang tinggi terhadap organisasi jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman oleh (Sulaeman, 2014).

Hasil penelitian Purnamasari (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aidiyah (2015) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan

terhadap komitmen pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember. Selanjutnya penelitian Anggarkusuma (2015) juga menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009). Foster (2001) mengungkapkan ada tiga dimensi pengalaman kerja yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Memiliki pengalaman kerja akan semakin membuat karyawan berkomitmen (Dyne & Graham, dalam Aidiyah, 2015). Allen dan Mayer (dalam Sutrisno, 2009) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja yang sesuai dengan nilai-nilai personal individu atau dapat memenuhi kebutuhan dan preferensi individu akan menjadi penguat bagi individu tersebut yang kemudian akan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus

beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Anggarkusuma, 2015).

Handoko (dalam Itafia, Wayan, & Fridayana, 2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini tentunya membuktikan bahwa memang penting pengalaman kerja untuk diperhatikan karena diketahui bahwa ternyata pengalaman kerja akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dalam suatu lembaga pemerintahan, maka dari itu sebagai lembaga pemerintahan harus lebih memperhatikan pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh pegawainya. Hal ini akan menunjang komitmen organisasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin komitmen pegawai maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik dan lancar.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan di Kabupaten Sidrap” ?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan di Kabupaten Sidrap.

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari pembuktian dan analisis yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengetahuan dalam lingkup psikologi industri dan organisasi mengenai pengalaman kerja dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai komitmen organisasi pada pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan di Kabupaten Sidrap ditinjau dari pengalaman kerja sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk dapat lebih memahami pentingnya komitmen terhadap organisasi.