

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan di organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam perkembangan dan laju organisasi. Mengingat peran yang cukup penting tersebut, maka segala upaya akan dilakukan untuk mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu yang berperan penting dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Cholil & Riani, 2003). Tetapi pada kenyataannya, kualitas SDM di Indonesia menurut Indeks Pembangunan Manusia Indonesia (IPM) untuk tahun 2015 sebesar 0,689. Ini menempatkan Indonesia dalam kategori pembangunan manusia menengah, dan peringkat 113 dari 188 negara dan wilayah. Hasil ini masih mengecewakan karena belum sesuai dengan apa yang menjadi cita-cita Indonesia. Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dari sebuah organisasi, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wignyowiyoto, 2002).

Era globalisasi saat ini memiliki dampak pada berbagai aspek kehidupan, salah satunya dapat dilihat pada laju pertumbuhan ekonomi dunia yang semakin cepat. Pertumbuhan ekonomi yang pesat membawa dampak terhadap berbagai sektor berkembangnya berbagai organisasi kerja atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki daya dan energi untuk berubah. Energi itu hanya mungkin ada bila terdapat komitmen dari sumber daya manusia tersebut, sehingga dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Salah satu organisasi kerja yang ada di Indonesia adalah Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia Medari. PC GKBI Medari adalah organisasi kerja yang bergerak dalam bidang produksi khusus kain mori beralamat di Jalan Magelang Km 14, Medari, Sleman, Medari. Kain mori yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut harus memiliki kualitas ekspor, artinya kain yang dihasilkan harus berkualitas baik. Maka dari itu, karyawan PC GKBI Medari dituntut harus siap bekerja keras, teliti dan rapi dalam bekerja. Loyal terhadap perusahaan, merasa terlibat dalam pekerjaan dan dapat mengidentifikasi setiap pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya adalah hal yang menjadi dasar karyawan untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain, karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi, karena dengan komitmen, aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi

merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki organisasi, memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi (Tobing, 2009).

Allen & Meyer (Dewi, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Meyer dan Herscovitch (Srimulyani, 2009), yaitu: *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama dan keterlibatan pribadi. *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

Selanjutnya menurut Porter, (Kreitner & Kinicki, 2002) adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif. Misalnya; membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, diantaranya adalah pengalaman kerja atau masa kerja. Pengalaman kerja adalah sesuatu yang menunjukkan tingkat

penguasaan, pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang telah memiliki masa kerja tinggi atau semakin lama karyawan bekerja maka pengetahuannya akan semakin bertambah, dengan bertambahnya pengetahuan maka karyawan akan mampu menguasai peralatan dan pekerjaannya, dengan adanya kemampuan karyawan dalam menguasai peralatan dan pekerjaannya, maka akan timbul rasa komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Afrilyan (2017) yang berjudul pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Hadiyani (2013) yang berjudul komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah adanya perbedaan antara komitmen organisasi jika ditinjau dari masa kerja karyawan dengan masa kerja antara 0 hingga 6 tahun memiliki komitmen organisasi rendah. Karyawan dengan masa kerja antara 7 hingga 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang sedang, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 3 subjek yang bekerja kurang dari 15 tahun di PC. GKBI Medari, pada hari Rabu, 4 Oktober 2017, hasilnya menyatakan bahwa subjek kurang merasakan adanya loyalitas,

disebutkan bahwa subjek tersebut merasa kurang bersemangat ketika bekerja, tidak ada rasa yang menunjukkan bahwa dirinya harus terikat pada perusahaan tersebut. Subjek juga menyatakan bahwa ketika bekerja dirinya merasa cepat lelah, apalagi dengan bisingnya suara mesin produksi ketika sedang beroperasi, selain bising, karyawan juga harus lebih berkonsentrasi dan juga hawa panas didalam perusahaan karena ventilasi udara yang masih kurang memadai. Namun, apabila ditinjau dari segi kesejahteraan, subjek menyatakan bahwa dirinya merasakan ada perbedaan dibanding dengan perusahaan lain, yaitu setiap tahun ada pemberian bingkisan berupa sembako kepada seluruh karyawan. Adanya promosi umroh untuk karyawan yang rajin mengaji sebelum memulai pekerjaan, walaupun nanti masih ada seleksi lebih lanjut.

Akan tetapi, ketika peneliti melakukan wawancara terhadap 2 subjek yang sudah bekerja selama lebih dari 15 tahun di perusahaan tersebut, subjek menyatakan bahwa dirinya merasakan kenyamanan ketika bekerja, merasa loyal dengan perusahaan, bahkan subjek mampu melebihi batas standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ditinjau dari segi kesejahteraan, subjek juga merasakan adanya perbedaan ketika dibandingkan dengan perusahaan yang sebelumnya pernah ditempatinya. Selanjutnya dari hasil observasi peneliti didapatkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut banyak yang datang terlambat ketika masuk pagi, banyak juga yang keluar-masuk perusahaan tersebut, ada yang baru bekerja selama 6 bulan sudah keluar dan pindah perusahaan. Untuk faktor lingkungan, khususnya pada bagian produksi, suara dari mesin cukup

mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu karyawan harus lebih berkonsentrasi dan lebih cermat dalam bekerja.

Untuk menyikapi hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan timbal balik kepada perusahaan. Caranya berbeda-beda, misalnya karyawan siap bekerja lebih untuk perusahaan, karyawan akan mengajak saudara-saudaranya atau teman-temannya untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan lain sebagainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kuntjoro (2009) yang menyatakan, individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Selanjutnya, harapan perusahaan adalah dapat tercapainya visi dan misi perusahaan, tercapainya standar produksi yang berupa produk barang atau jasa sesuai dengan yang dihasilkannya. Dengan kata lain, semua itu kembali pada karyawannya, apabila karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi, maka semua tujuan perusahaan itu akan tercapai, namun apabila karyawan tidak memiliki sikap loyal terhadap perusahaan maka harapan dan cita-cita perusahaan tersebut tidak akan terwujud. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2006) terlibat dengan organisasi dan tertarik tinggal di dalam organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di saat anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi sangat penting bagi keberlangsungan organisasi itu sendiri. Riley (2006) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Greenberg & Baron (Sopiah, 2008) berpendapat bahwa komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi. Sebaliknya komitmen yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi (Teresia & Suyasa, 2008).

Kenyataannya yang terjadi di lapangan tidak selalu ideal. Tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki komitmen rendah, akan memiliki semangat yang rendah pula ketika bekerja dan berkarya, merasa cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi. Ada banyak hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, salah satunya adalah dengan mengkaji ulang hal-hal yang berhubungan dengan apa yang telah mereka dapatkan dari tempat kerja, seperti bagaimana kepuasan akan pembayaran, bagaimana lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan dengan sesama rekan kerja (Armansyah, 2002).

Steers (Sopiah, 2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: ciri pribadi pekerja, ciri pekerjaan, dan pengalaman kerja. Disisi lain, menurut penelitian dan pernyataan ahli, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur. Kuntjoro (Aktami 2012). Apabila karyawan mempersepsikan lingkungan kerjanya secara positif, maka karyawan akan bekerja secara maksimal, dengan karyawan bekerja secara maksimal berarti karyawan telah memiliki rasa komitmen terhadap organisasi di perusahaan, karena karyawan telah mengidentifikasi perusahaan, karyawan akan merasa terlibat dengan perusahaan dan loyal terhadap perusahaan, dengan begitu maka visi dan misi perusahaan akan tercapai, dengan tercapainya visi dan misi perusahaan maka perusahaan tersebut dapat mewujudkan harapannya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh McGuire *and* McLaren (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini juga diungkapkan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa penyediaan peralatan yang tidak



memadai dan kondisi kerja yang buruk mempengaruhi komitmen karyawan dan niat untuk tetap di organisasi (McGuire *and* McLaren, 2009). Dari perspektif keamanan, McGuire *and* McLaren (2009) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan mempengaruhi persepsi keselamatan karyawan, yang berdampak terhadap komitmen karyawan.

Pengalaman kerja dan lingkungan kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Se jauh mana individu merasa bahwa tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi tersebutlah yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen (Mowday, Porter & Steers, 1982).

Menurut Ranupandojo (1984) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Selanjutnya, Foster (2001) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas, seperti lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Isyandi (2004) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selanjutnya Sedarmayanti (2009) yaitu: penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di

tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Dengan adanya pengalaman kerja atau masa kerja, karyawan akan lebih memiliki integritas, memiliki *skill* yang lebih daripada karyawan yang relatif masih baru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hadiyani (2013) yang berjudul komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan, hasil dari penelitian ini adalah adanya perbedaan antara komitmen organisasi jika ditinjau dari masa kerja karyawan dengan masa kerja antara 0 hingga 6 tahun memiliki komitmen organisasi rendah. Karyawan dengan masa kerja antara 7 hingga 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang sedang, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Melalui pengalaman kerja, karyawan akan dapat membaca hal-hal atau kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi, akan bekerja lebih cepat karyawan yang masih baru, bahkan bisa menjadi contoh untuk karyawan baru. Namun pengalaman kerja bukanlah semata-mata hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, faktor lingkungan kerja juga menjadi penentu terwujudnya keberhasilan dalam perusahaan, apabila lingkungan di dalam perusahaan tidak mendukung maka target produksi akan kurang maksimal.

Lingkungan kerja seperti sirkulasi udara yang cukup, tingkat kebisingan mesin produksi, tingkat kelembaban udara dan ruang kerja yang mendukung akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari dan Halim (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan iklim

organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan pada dinas pasar unit pasar Tanjung Kabupaten Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember diketahui bahwa lingkungan kerja menjadi variabel penentu terciptanya komitmen organisasi. Menurut jawaban responden, menyatakan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember sudah baik. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju. Semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi (Kurniasari dan Halim, 2013).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari?.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya khasanah ilmu psikologi, serta dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengetahui hubungan antara pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PC. GKBI Medari.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan PC. GKBI Medari, supaya karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasinya, apabila karyawan merasa bangga ketika bekerja, loyal terhadap organisasi dan merasa terlibat dalam pekerjaan, maka hasilnya sesuai dengan harapan, dan prestasi organisasi akan meningkat.