

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Jakarta merupakan salah satu kota penunjang perekonomian di Indonesia. Sebagai Ibukota Negara Indonesia, Jakarta menjadi sasaran utama bagi pengusaha maupun pencari kerja untuk memperoleh penghasilan. Berbagai lapangan pekerjaan yang ada membuat jumlah tenaga kerja atau karyawan di Jakarta sangat banyak. Tercatat dalam data BPS DKI Jakarta, jumlah tenaga kerja di Jakarta saat ini mencapai 4, 65 juta orang per Agustus 2020. Menurut UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sebagai kota besar dengan berbagai macam perusahaan di dalamnya, Jakarta tentunya menjadi daya tarik dan dianggap memiliki peluang yang besar bagi individu yang hendak mencari pekerjaan. Fasilitas yang memadai, gaya hidup mewah, dan Upah Minimum Regional (UMR) yang tinggi di ibukota tentunya menarik perhatian individu dari luar daerah untuk bekerja di Jakarta. Namun, terbatasnya jumlah lowongan pekerjaan yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah pencari kerja, membuat persaingan dalam penerimaan pekerjaan menjadi lebih kompetitif. Keadaan ini membuat individu harus mempersiapkan diri sebaik mungkin agar dapat diterima menjadi tenaga kerja atau karyawan di sebuah perusahaan.

Pada dasarnya di setiap perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten untuk dapat terus menjalankan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, perlu adanya upaya dari perusahaan mengenai standarisasi dalam proses rekrutmen maupun pengembangan karyawan setelah berada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan yang sadar akan pentingnya kompetensi karyawan akan berusaha menyesuaikan, memanfaatkan, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Aprilyani & Yuwono, 2020). Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda. Namun,

komitmen dalam bekerja menjadi salah satu karakteristik yang menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memilih karyawan.

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis karyawan yang dapat dilihat dari loyalitas dan kemampuannya dalam fokus pada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seperti yang dijelaskan dalam Bashir & Gani (2020) Komitmen organisasi dianggap sebagai satu dimensi sikap, yang melibatkan identifikasi, partisipasi, dan loyalitas karyawan kepada organisasi. Sedangkan, komitmen kerja sering kali diartikan sebagai kesediaan serta loyalitas karyawan dalam bekerja.

Setiap perusahaan memiliki kualifikasi yang berbeda dalam perekrutan karyawan. Perusahaan akan menentukan kandidat yang sesuai dengan nilai, tujuan serta berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang baik dan akan menguntungkan bagi perusahaan. Dalam kaitannya dengan keterikatan psikologis karyawan dan hubungan dengan organisasi, komitmen organisasi merupakan aspek penting (Sahoo & Sia, 2015) karena karyawan merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi merupakan salah satu faktor penting sehingga karyawan dapat menjalankan perusahaan dengan baik.

Permasalahan terkait dengan rendahnya komitmen karyawan marak diperbincangkan dalam media sosial. Banyak karyawan yang hendak mencari lowongan pekerjaan lain di sela-sela kesibukannya bekerja pada suatu perusahaan. Fenomena mengenai banyaknya karyawan yang berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dibuktikan dengan adanya survei yang dilakukan oleh Deloitte, firma audit dan konsultan (2018) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada karyawan millennial di seluruh dunia, termasuk Indonesia terungkap bahwa sebanyak 43% responden mengaku akan meninggalkan pekerjaannya dalam 2 tahun, dan hanya 28% yang akan bertahan dengan pekerjaannya lebih dari 5 tahun (Dwinda & Santoso, 2020; diambil dari <https://employers.glints.id/>). Fenomena ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat itu tidak sesuai dengan harapan sehingga timbul komitmen yang rendah. Selain individu pencari kerja yang harus memenuhi kualifikasi dari perusahaan, bagaimana cara perusahaan dalam memperlakukan karyawan juga penting untuk diperhatikan. Peran perusahaan dalam

mempertahankan karyawan juga menjadi salah satu hal yang mendasari komitmen kerja pada karyawan. Dalam Purnama & Riana (2020), dijelaskan bahwa perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan dengan kemampuan yang baik sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya.

Kurangnya rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja, memungkinkan kinerja yang buruk hingga mampu memicu komitmen kerja yang rendah. Pernyataan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pujiastutik & Suwaji, (2020) mengemukakan hasil bahwa suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara dominan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al., (2017), menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen afektif dan normatif. Peningkatan pada komitmen tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pula secara nyata. Secara umum diyakini bahwa komitmen karyawan yang lebih rendah akan meningkatkan perilaku penarikan diri, mengurangi loyalitas, mengurangi kerja tim dan perilaku utama lainnya, sehingga meningkatkan biaya yang terkait dengan perekrutan karyawan baru (Armstrong, 2016). Hal-hal seperti ini harus di minimalisir karena dapat merugikan perusahaan. Menurut Greenberg & Baron (2005) komitmen organisasi dilihat dari sejauh mana seorang individu terlibat terhadap organisasinya atau tidak ingin untuk meninggalkan organisasinya (dalam Firnanda & Budiani, 2019).

Komitmen yang rendah pada karyawan menyebabkan kontribusi yang rendah serta mudahnya karyawan untuk keluar dari perusahaan. Nguyen, T. H., & Aida (2014), menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen kuat untuk bekerja tidak akan meninggalkan pekerjaannya atau akan terus bekerja (Martini et al., 2020). Penelitian telah menunjukkan bahwa jika seseorang didasarkan pada komitmen pekerjaan yang lebih baik maka ia akan mendapatkan hasil kerja yang lebih baik (Harinoto, S. A., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Handaru et al., (2021) menyatakan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Jika komitmen organisasi pada karyawan menurun, maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu, komitmen organisasi atau pada pekerjaan dinilai sangat penting karena berhubungan dengan keputusan individu dalam bertindak. Keputusan ini dapat terkait dengan kelanjutan

dan keterlibatan individu di dalam suatu pekerjaan. Selain rasa nyaman yang dirasakan karyawan, kepuasan karyawan dalam bekerja juga menjadi faktor yang menentukan keputusan tersebut. Ketika karyawan merasa puas berada dalam perusahaan, akan timbul rasa bangga serta adanya rasa dihargai oleh perusahaan. Perasaan ini menimbulkan adanya tanggung jawab untuk tetap berkontribusi pada perusahaan. Kontribusi yang terus dilakukan dapat mengurangi rasa penarikan diri dan membuat kemungkinan untuk bertahan di perusahaan lebih lama. Menurut Pujiastutik & Suwaji (2020), semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka komitmennya terhadap organisasi juga semakin baik. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Ayuni & Khoirunnisa (2021) menyatakan hasil bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa karyawan pada kelompok masa kerja lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pada kelompok masa kerja baru. Semakin lama masa kerja individu maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Keputusan karyawan dalam komitmen kerja dapat ditinjau dari berbagai alasan, salah satunya adalah penghasilan atau keuntungan yang diperoleh dari perusahaan. Penelitian oleh Pratama (2019), menghasilkan gagasan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen kerja. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Bashir & Gani (2020), juga mengemukakan bahwa karyawan bertahan untuk tinggal di organisasi karena mereka mengevaluasi manfaat finansial yang mereka peroleh dari waktu ke waktu, seperti mendapatkan promosi, manfaat pensiun di masa depan, dan investasi sehingga memastikan stabilitas yang mereka butuhkan. Apabila terdapat banyak keuntungan yang diperoleh maka karyawan akan mempertimbangkan keputusannya untuk menarik diri dari perusahaan.

Untuk mencapai karyawan dengan komitmen tinggi dalam bekerja, perusahaan perlu melakukan peningkatan di tempat bekerja. Peningkatan yang dapat dilakukan berupa menciptakan hubungan yang baik dengan relasi kerja dan atasan juga bermanfaat dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee & Bester, (2020) menyatakan hasil bahwa perasaan kepuasan karir dan pola pikir komitmen afektif/normatif terjalin secara positif dikaitkan tentang ikatan

dengan rekan kerja sebagai sumber kemajuan karir, pertumbuhan pribadi, dan bantuan tugas, termasuk dukungan aktif (kepedulian) dari organisasi dalam memajukan pengembangan karir. Selain itu, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membuat pendekatan pada bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti et al., (2014), mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan sumbangan efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Interaksi positif yang dilakukan dapat mempermudah dalam penyelesaian masalah yang ada di perusahaan. Hubungan atasan-bawahan memegang peranan penting dalam menjalin hubungan yang erat antar individu dalam suatu organisasi. Karena hubungan dengan rekan kerja, proses pendelegasian tugas kepada bawahan oleh atasan akan meningkatkan kepercayaan dan semangat dalam bekerja (Hardjo & Munisa, 2017). Kenyamanan dan persepsi karyawan mengenai tempat bekerja erat kaitannya dengan iklim organisasi.

Menurut Litwin & Stringer (1968), Iklim organisasi didefinisikan sebagai “satu set yang dapat mengukur sifat lingkungan kerja, dirasakan secara langsung atau secara tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan ini dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku” (dalam Dinibutun et al., 2020).

Iklim organisasi juga bisa dikatakan sebagai kepribadian dari suatu perusahaan karena setiap perusahaan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Iklim organisasi dapat digunakan sebagai ciri untuk membedakan perusahaan yang satu dengan lainnya. Gaya kepemimpinan, kondisi tempat bekerja, karakteristik karyawan, hingga tugas yang diampu oleh karyawan merupakan hal-hal yang menjadi aspek dalam iklim organisasi. Aspek-aspek tersebut relatif berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang ada.

Iklim organisasi yang mencakup kondisi internal dari organisasi memiliki peran penting terhadap motivasi anggotanya. Rasa nyaman yang dirasakan anggota dalam organisasi memunculkan ikatan emosional yang dapat memicu kontribusi besar dalam berorganisasi. Kontribusi yang besar dapat menciptakan komitmen tinggi pada anggota (Firnanda & Budiani, 2019). Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan

dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan karyawan (Hardjo & Munisa, 2017).

Persepsi individu pada iklim organisasi dapat dijadikan sebagai dasar penentu tingkah laku karyawan dalam bekerja. Iklim organisasi yang nyaman bagi karyawan akan menciptakan keadaan yang kondusif. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Priambodo et al., (2019) menyatakan hasil bahwa persepsi iklim organisasi karyawan yang positif (menarik) akan memberikan penampilan kerja yang baik dan efektif serta mempengaruhi keberhasilan organisasi, yang dapat diukur dari persepsi setiap anggota organisasi. Terciptanya suasana kerja, interaksi yang baik dengan relasi ataupun atasan dan bawahan akan memicu semangat bekerja yang tinggi karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Firnanda, W. S., & Budiani (2019), menyatakan hasil bahwa kuatnya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dapat diartikan iklim organisasi menjadi salah satu alasan yang cukup kuat bagi anggota untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Oleh karena itu iklim organisasi tidak hanya berperan sebagai suatu konsep penting untuk menjelaskan perilaku organisasi, tetapi juga sebagai suatu hasil berbagai komponen yang diterapkan oleh suatu perusahaan (Aprilyani & Yuwono, 2020).

Organisasi perlu membentuk lingkungan organisasi yang positif dan kondusif serta mencapai standar kerja untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Suasana kerja yang baik merupakan suatu kondisi kerja yang dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja dan interaksi dalam organisasi. Suasana kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan menciptakan stimulus yang terkait dengan peran karyawan di tempat kerja, status kerja, rekan kerja, atasan langsung dan tidak langsung, dan interaksi dalam kelompok kerja, yang akan berdampak secara keseluruhan pada aktivitas kerja karyawan (Widyastuti et al., 2014).

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian Firnanda, W. S., & Budiani, (2019), setiap orang memiliki persepsi terhadap organisasinya, keseluruhan aspek iklim organisasi dirasakan oleh setiap orang namun

dengan tingkat persepsi yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh perbedaan nilai, kebiasaan serta kontribusi yang telah dilakukan. Karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi dalam perusahaan, dan diharapkan perusahaan juga dapat menerapkan upaya peningkatan komitmen kerja. Sayangnya, meskipun komitmen kerja merupakan hal yang penting dalam keberhasilan perusahaan pada kenyataannya iklim organisasi belum dapat mendukung dengan baik. Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan diduga karena belum dapat terciptanya persepsi iklim organisasi yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan komitmen kerja pada karyawan di Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, maka identifikasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komitmen kerja pada karyawan di Jakarta?
2. Bagaimana gambaran persepsi terhadap iklim organisasi pada karyawan di Jakarta?
3. Bagaimana hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan komitmen kerja pada karyawan di Jakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan peneliti terkait dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi maka fokus dari penelitian ini adalah “Hubungan antara persepsi iklim organisasi terhadap komitmen kerja pada karyawan di Jakarta”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan oleh peneliti maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara persepsi iklim organisasi terhadap komitmen kerja pada karyawan di Jakarta”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi iklim organisasi terhadap komitmen kerja pada karyawan di Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berupa pengetahuan dibidang psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, peneliti juga mengharapkan adanya manfaat praktis dari penelitian ini. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi perusahaan maupun karyawan di Jakarta dalam peningkatan komitmen kerja yang ditinjau dari persepsi iklim organisasi yang ada.