

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, iklim kompetisi dalam dunia usaha yang semakin tinggi menuntut setiap perusahaan untuk bekerja lebih keras demi dapat bertahan ataupun memenangkan persaingan bisnis. Kualitas dari berbagai aspek, terutama yang menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan harus selalu ditingkatkan.

Semakin ketatnya persaingan bisnis maka akan mendorong manajemen perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia untuk lebih mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Harus disadari bahwa manusialah yang menjadi pengolah dan penggerak utama komponen yang ada di dalam perusahaan, seperti modal, bahan baku, dan teknologi yang digunakan di perusahaan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan.

Demikian pentingnya karyawan sebagai penggerak utama perusahaan, maka sudah semestinya para pimpinan memperhatikan dan mengkaji kembali kebijakan yang telah diterapkan untuk karyawan. Seperti, Apakah kebijakan tersebut telah mengakomodir kebutuhan dan harapan para karyawan. Karena kebijakan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan mempengaruhi tingkat komitmen seorang karyawan.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah hal yang penting. Karena apabila komitmen tersebut rendah maka karyawan tidak akan mengoptimalkan

seluruh potensinya pada perusahaan. Hal ini nantinya akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan, dan yang lebih ironis, karyawan tersebut dapat meninggalkan perusahaan sewaktu-waktu bila memang ada tawaran pekerjaan yang lebih baik dan menarik di perusahaan lain. Sebaliknya, komitmen yang tinggi akan membentuk perasaan memiliki, dan perasaan senang dalam melakukan pekerjaan. Hal ini tentu akan menguntungkan perusahaan.

Pada dasarnya, komitmen karyawan dapat diusahakan atau ditingkatkan melalui berbagai cara. Salah satu diantaranya adalah dengan memenuhi keinginan karyawan, seperti memberikan gaji atau upah yang sesuai dan jenjang karir yang pasti. Namun pada kenyataannya, keinginan dan kebutuhan dari setiap karyawan berbeda. Hal inilah yang menjadi langkah sulit bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengidentifikasi. Hal lain juga disebabkan adanya keterbatasan perusahaan sehingga tidak dapat memenuhi semua tuntutan dan keinginan karyawan tersebut.

Salah satu pondasi perusahaan adalah komitmen karyawan, karena pentingnya hal ini, maka perusahaan harus selalu mengupayakan peningkatan komitmen dari karyawan yang ada di dalam perusahaan, hal ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menjadi penentu terciptanya komitmen yang tinggi dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan diantaranya yaitu posisi dalam perusahaan, iklim komunikasi di dalam perusahaan, motivasi kerja karyawan, masa kerja di perusahaan tersebut, budaya perusahaan, kepuasan kerja, dan persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

Bagi seorang karyawan, untuk memperoleh posisi atau jabatan dalam perusahaan tentu memerlukan usaha ekstra dalam menghadapi berbagai rintangan. Terlebih bila memang posisi dalam perusahaan tersebut merupakan posisi yang tinggi. Maka dapat digambarkan bahwa pada umumnya karyawan yang menduduki posisi yang tinggi di dalam perusahaan memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berada di posisi rendah. Karena kesetiaan dan prestasi kerja yang baik menjadi syarat untuk menduduki posisi tinggi tersebut.

Sebagai makhluk sosial, manusia memerlukan adanya interaksi dalam hidupnya. Begitu pun di dalam perusahaan, iklim komunikasi yang baik dan lancar sangat diharapkan oleh karyawan, baik kepada pimpinan maupun terhadap sesama karyawan. Bila iklim komunikasi ini dapat berjalan baik maka akan tercipta situasi yang kondusif. Hal ini tentunya dapat menumbuhkan komitmen yang tinggi dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Namun pada kenyataannya, iklim komunikasi tidak selalu berjalan baik dan lancar di dalam perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam diri karyawan, dan ini dapat berdampak pada komitmen karyawan yang rendah.

Memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan merupakan syarat penting dalam menumbuhkan komitmen yang tinggi di dalam diri karyawan. Karena motivasi dapat menimbulkan antusiasme dan semangat dalam bekerja. Sehingga, bila motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan tinggi, maka komitmen yang dimiliki terhadap perusahaan juga tinggi. Namun, pada

kenyataannya tidak semua karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan ini berpengaruh pada pembentukan komitmen karyawan yang rendah.

Rentang waktu atau masa kerja di dalam perusahaan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen seorang karyawan. Karyawan yang bekerja lebih lama biasanya memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru. Hal ini dikarenakan adanya pemahaman yang lebih dalam terhadap kebijakan dan nilai-nilai yang dianut perusahaan, serta adanya ikatan emosional dan rasa memiliki. Sedangkan pada karyawan baru, pemahaman terhadap nilai dan kebijakan perusahaan tersebut masih berada pada tahap penyesuaian. Ikatan emosional dan rasa memilikinya terhadap perusahaannya pun masih rendah. Hal ini dapat menyebabkan komitmen yang rendah pada perusahaan.

Budaya perusahaan menyangkut kebiasaan, nilai-nilai, kebijakan, serta tujuan yang diterapkan dan ingin dicapai oleh perusahaan. Seorang karyawan bila telah masuk di dalam suatu perusahaan maka mau tidak mau harus menerima apa yang telah menjadi budaya di perusahaan tersebut. Hal ini tentu tidak akan menjadi masalah bila karyawan tersebut memiliki budaya yang sama dengan apa yang telah dianut perusahaan. Karena hal ini justru akan membentuk komitmen yang tinggi dalam dirinya. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki konsep diri yang tidak sesuai dengan budaya perusahaan, hal ini menyebabkan benturan yang berakibat pada rendahnya komitmen terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini didasari pada kebutuhan dan derajat kepuasan yang dimiliki

masing-masing individu berbeda. Bila seorang karyawan telah mencapai kepuasan terhadap pekerjaannya, maka tingkat komitmen yang dimilikinya pun tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai kebijakan yang mengacu pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tetapi pada kenyataannya, saat ini masih ada perusahaan yang hanya mengejar keuntungan belaka dan tidak peduli dengan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, bila dibiarkan terus-menerus ini dapat berdampak pada rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya.

Persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan merupakan penafsiran seorang karyawan mengenai pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan di tempat bekerjanya. Tanggung jawab sosial perusahaan itu sendiri adalah kewajiban sosial yang sudah diatur dalam undang-undang, dimana perusahaan harus dapat menyeimbangkan antara mengejar keuntungan tetapi juga harus bertindak etis kepada para *stakeholder*. Dalam hal ini, *stakeholder* yang diangkat adalah karyawan.

Persepsi karyawan tersebut dapat mempengaruhi tingkat komitmennya terhadap perusahaan. Adapun bentuk tanggung jawab sosial yang dapat dilakukan perusahaan kepada karyawan antara lain dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan, memenuhi kebutuhan manusiawinya, dan memberikan peluang yang setara kepada seluruh karyawan.

Bila penerapan tanggung jawab sosial perusahaan ini berjalan baik, kemudian persepsi karyawan juga baik, maka komitmen yang dimiliki karyawan tersebut dapat tinggi. Tetapi, bila penerapan tanggung jawab sosial perusahaan tersebut buruk, kemudian dihasilkan persepsi karyawan yang buruk pula, maka hal ini dapat menyebabkan pembentukan komitmen yang rendah pada diri karyawan tersebut. Dengan demikian, penulis mengangkat masalah tersebut menjadi suatu penelitian yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dengan komitmen karyawan.

PT. Gramedia Majalah merupakan perusahaan penerbitan yang cukup besar dan telah menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan. Kinerja yang baik harus selalu ditingkatkan oleh karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang ada di PT. Gramedia Majalah pun harus terus berusaha meningkatkan kualitas dan komitmen karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengidentifikasi masalah yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah sebagai berikut:

1. Posisi kerja karyawan yang rendah
2. Iklim komunikasi di dalam perusahaan yang kurang lancar
3. Motivasi kerja karyawan yang rendah
4. Masa kerja karyawan yang belum lama
5. Budaya perusahaan yang berbenturan dengan konsep diri karyawan
6. Kepuasan kerja karyawan yang rendah

7. Persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan yang rendah sehingga menyebabkan komitmen karyawan yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata cukup banyak masalah yang mempengaruhi komitmen karyawan. Maka peneliti membatasi pada masalah hubungan antara persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan dengan komitmen karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalahnya adalah ” Apakah terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dengan komitmen karyawan? ”.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai hubungan antara persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dengan komitmen karyawan. Serta memberikan pengalaman dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
2. Perusahaan, sebagai masukan untuk meningkatkan komitmen karyawan khususnya mengenai tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan.

3. Mahasiswa, sebagai bahan bacaan dan referensi yang berguna serta menambah ilmu pengetahuan mengenai persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dengan komitmen karyawan.
4. Pihak-pihak lain yang membutuhkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan informasi mengenai hubungan antara persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dengan komitmen karyawan.