

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi atau perusahaan pada dasarnya melewati persaingan bisnis yang semakin meningkat dan hal ini mengharuskan organisasi atau perusahaan tersebut untuk memiliki kualitas sumber daya manusia yang dapat menerima perubahan - perubahan dengan cepat. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah penggerak utama. Sumber daya manusia pada setiap individunya memiliki ciri khas dan keunikan masing - masing, terutama dalam hal kemampuan dan kompetensi (Sunarsi, dkk. 2020).

Perusahaan merekrut karyawan dengan usia yang memasuki masa dewasa awal bukan tanpa alasan, mereka berkeinginan bahwa karyawan yang berada pada usia tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi . Menurut Santrock (2011), usia dewasa awal dimulai pada usia 20 – 30 tahunan. Usia dewasa awal merupakan masa transisi dari masa remaja menuju dewasa dimana kemandirian individu terkait finansial, kebebasan menentukan keputusan diri dan pandangan akan masa depan semakin luas (Putri, 2019).

Berdasarkan data yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik per Agustus 2021 jumlah pekerja berdasarkan golongan umur, pada usia 20 - 24 tahun sebesar 15.309.974 orang (83,64%) dan usia 25 - 29 tahun sebesar 17.176.924 orang (92,18%). Kemudian untuk golongan usia 30 - 34 tahun sebesar 16.898.706 orang (95,53%). Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa perusahaan atau organisasi juga mencari karyawan dengan usia cukup muda yakni sekitar 20 - 35 tahun atau individu yang masih berada di usia dewasa awal.

Gallerman (Asta, 2006; Seftyani, 2010) berpendapat bahwa pekerja muda biasanya memiliki tingkat ambisi dan juga harapan yang tinggi. Pada pekerjaan mereka memiliki tantangan dan cenderung bosan dengan tugas – tugas rutin. Beberapa tahun terakhir, karyawan dewasa awal mencari sesuatu

yang berbeda dari perusahaan tempat mereka bekerja (Gallup, 2016). Karyawan dengan usia dewasa awal pada masa sekarang dianggap lebih menghargai aspek - aspek dalam pekerjaannya seperti jam kerja yang fleksibel, bekerja dengan mendengarkan musik dan lainnya.

Hanya saja, fenomena permasalahan yang ditemukan di lapangan adalah tingginya *turnover intention* dan tingkat absen tinggi didominasi oleh karyawan dewasa awal yang mengindikasikan komitmen organisasi rendah (Angraini, Parawangi, Mustari, 2021). Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Dale Carnegie Indonesia* (2016) bahwa hanya 25% karyawan muda yang terlibat dan berkomitmen terhadap perusahaan. Penelitian lainnya di salah satu perusahaan di daerah Bengkulu didominasi oleh karyawan yang berusia muda (Prawitasari, 2017). Prawita mengungkapkan bahwa masih besar keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan mencoba hal baru. Hal yang sama juga disampaikan oleh Faridah selaku *Country Manager JobStreet Indonesia* melalui wawancara yang dilakukan oleh CNN Indonesia tahun 2016, bahwa pada generasi milenial sekarang ini banyak dari mereka belum genap setahun kerja sudah mencari pekerjaan lain dan ini memperlihatkan bahwa mereka mudah menyerah dan kurang memiliki daya juang.

Hasil survey yang dilakukan oleh *Deloitte Indonesia Perspective* (2019) pada 100 orang yang berusia 20 – 35 tahun, 49,5 % responden menjawab bahwa waktu ideal untuk bekerja pada perusahaan adalah 3 - 5 tahun, 24% menjawab 1 - 2 tahun juga sudah cukup. Keinginan mereka di tempat kerja 83 % responden adalah lingkungan kerja yang dapat mendukung pertumbuhan pribadi dan alasan mereka bertahan pada suatu perusahaan paling banyak menjawab adanya apresiasi dari perusahaan atas hasil kerja mereka. Survey juga memperlihatkan bahwa pekerja usia muda bekerja untuk mendapatkan pengalaman dan penghasilan yang bagus.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan di Inggris dan Amerika yang didapatkan dari BBC bahwa hanya ada 1 dari 25 anak muda di Inggris

yang berpindah - pindah pekerjaan setiap tahun. Jika dibandingkan dengan data pada generasi sebelumnya yakni generasi X yang justru 2 kali lebih sering pindah pekerjaan. Dalam penelitian ini BBC menjelaskan penyebab hal ini masih perlu diteliti lagi namun BBC menambahkan jika dilihat berdasarkan gaji yang didapatkan, pekerja usia muda memiliki gaji lebih besar daripada gaji pada karyawan yang masuk pada generasi sebelumnya yakni berusia sekitar 40 - 60 tahun. Beberapa faktor utama penyebab komitmen organisasi rendah pada karyawan dewasa awal adalah kurang mendapat kepercayaan dari atasan atau senior mereka (Ika, 2019).

Komitmen organisasi dapat memunculkan dorongan karyawan untuk melakukan sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan (Sari, 2017). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan secara sukarela mengerjakan tugas yang bukan hanya tugas atau kewajibannya saja yang biasa disebut usaha ekstra atau *extra effort* (Devi & Adnyani, 2015). Setiap pemimpin pasti ingin memiliki karyawan dengan loyalitas kuat terhadap organisasi karena dengan hal tersebut karyawan juga dapat menumbuhkan rasa disiplin pada peraturan dan juga nilai yang ada pada perusahaan. Penelitian Zein dan Hadijah (2018) memperlihatkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan dapat dilihat dari sejauh mana dedikasi dan loyalitas mereka untuk organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi dan bagaimana perhatian karyawan terhadap organisasi (Mekta dalam Cahyani, 2020). Komitmen organisasi juga disampaikan oleh Suryani (2018) bahwa adanya hubungan yang intim antara perusahaan dan karyawan. Karyawan juga merasakan hal positif pada saat ia bekerja di suatu organisasi dan karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan karena ia merasa cukup nyaman berada dalam organisasi tersebut. Allen dan Mayer (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 tingkatan atau level yaitu komitmen afektif, normatif dan kontinu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muis (2018) budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Adanya komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut, kinerja karyawan juga meningkat. Menurut Dewi (2017) jika perusahaan dapat memberikan jaminan kesejahteraan, keamanan dan fasilitas yang menunjang pekerjaan, karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada penelitian Ismail dan Razak (2016) menunjukkan komitmen organisasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan dikarenakan perusahaan mampu memberikan kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan intrinsik adalah faktor pekerjaan yang berasal dari diri karyawan itu sendiri seperti, motivasi (adanya pengakuan, penghargaan, kesempatan untuk mengembangkan diri) sedangkan kepuasan ekstrinsik adalah faktor pekerjaan dari luar seperti, kompensasi, hubungan interpersonal, keselamatan dan kesehatan, lingkungan sosial perusahaan dan sebagainya (Nanjundeswaraswamy, 2013; Ismail & Razak, 2016).

Komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman organisasi (Allen & Mayer, 1990). Modal psikologis atau *Psychological Capital* juga merupakan salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Julianti & Dewayani (2015) bahwa *Psychological Capital* secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan sebesar 10,7%.

*Psychological Capital* adalah perkembangan individu yang positif dan memiliki karakteristik antara lain yakni, Kepercayaan diri (*Self Efficacy*) dalam mengerjakan suatu tantangan atau permasalahan yang dihadapi. Kedua, adanya optimisme (*Optimism*) dalam diri individu. Ketiga, mencari jalan untuk mencapai tujuan walaupun sulit namun tetap tidak mudah menyerah

(*Hope*) dan terakhir dapat bertahan di situasi yang belum pernah dirasakan dan sulit dihadapi (*Resiliency*).

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2019) yang memperlihatkan bahwa *Psychological Capital* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam hal ini *Psychological Capital* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi *Psychological Capital* maka karyawan semakin puas dengan pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mikko (2012) pada perawat di sebuah rumah sakit menunjukkan adanya korelasi positif antara *Psychological Capital* dan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki oleh seorang perawat semakin tinggi juga komitmen mereka pada organisasi.

Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada 10 karyawan ditemukan bahwa 80% karyawan berusia 19 - 25 tahun telah pindah perusahaan setidaknya 1 kali dalam setahun, kemudian 10% responden pindah sebanyak 3 kali dalam setahun dan sisanya lebih dari 3 kali dalam setahun. Karyawan pada survey ini sebanyak 20% mengaku ingin pindah dari perusahaan dan 20% lainnya menjawab mungkin akan pindah. Studi pendahuluan ini menunjukkan adanya turnover yang tinggi pada karyawan berusia muda dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawitasari (2017) dan juga hasil survey dari *Deloitte Indonesia Perspective* (2019) bahwa turnover tinggi di dominasi oleh karyawan berusia muda.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena permasalahan karyawan terkait seberapa besar komitmen organisasi karyawan pada perusahaan secara tidak langsung akan berdampak pada lapangan pekerjaan di Indonesia, sehingga penelitian ini bisa menjadi gambaran bagaimana *Psychological Capital* mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian terkait pengaruh *Psychological Capital* terhadap komitmen organisasi karyawan memang sudah beberapa kali dilakukan, namun tidak terdapat batasan usia karyawan pada usia dewasa awal saja dan sampel pada penelitian – penelitian

terdahulu terfokus pada satu perusahaan, sehingga peneliti memilih untuk mengambil sampel yang lebih luas di JABODETABEK.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hal - hal yang telah disebutkan pada latar belakang, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan usia dewasa awal?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan usia dewasa awal pada perusahaan?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Adanya beberapa identifikasi masalah pada penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah penelitian yakni melihat pengaruh modal psikologis atau *Psychological Capital* karyawan berusia dewasa awal terhadap komitmennya pada suatu organisasi atau perusahaan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah disebutkan, rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan usia dewasa awal?”

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan usia dewasa awal.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka peneliti berharap penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

## 1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari segi teoritis pada penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru mengenai faktor - faktor pada modal psikologis atau *Psychological Capital* terhadap komitmen organisasi dan diharapkan juga sebagai sarana untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang dimana hal ini dipelajari di bangku kuliah.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana yang bermanfaat dalam hasil belajar penulis mengenai psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

### b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan teori mengenai modal psikologis atau *Psychological Capital* dan juga komitmen organisasi jika ingin melanjutkan penelitian ini.

