

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi maupun perusahaan keduanya sama-sama membutuhkan peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang dimiliki. SDM memiliki peranan yang penting karena merupakan modal dasar yang berharga serta memiliki potensi untuk diberdayakan. Menurut Tsauri (2013) saat ini SDM tidak hanya dipandang sebagai sumber daya semata melainkan sebagai modal atau aset berharga bagi suatu institusi atau organisasi. Nawawi (2001) menyebutkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai potensi yang merupakan sebuah aset serta berfungsi sebagai modal non-material di dalam sebuah organisasi bisnis. Dalam rangka mewujudkan eksistensi organisasi, SDM dapat mewujudkan potensi non-material menjadi nyata yang akan membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, peran karyawan sangat besar bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan akan menentukan keberadaan dan menjalankan roda organisasi dan mencapai tujuan yang dimiliki. Hal tersebut menjadi penting bagi perusahaan untuk bisa mengintegrasikan urusan pribadi karyawan dengan kepentingan organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan rasa komitmen organisasi pada karyawan (Meutia & Husada, 2019). Komitmen organisasi akan berperan pada peningkatan kinerja karyawan secara lebih optimal serta memberikan pengaruh positif pada perusahaan yang menaunginya.

Data yang dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia pada Februari 2023 mencapai 138.632,51 jiwa atau memiliki angka persentase 94,55%. Data tersebut menunjukkan angka yang tinggi karena penduduk yang bekerja akan berpengaruh pada tren dunia kerja yang terjadi pada saat ini. Akan tetapi sejalan dengan tingginya jumlah penduduk yang

bekerja di Indonesia, hadir pula fenomena yang bernama *job hopping*. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte menunjukkan bahwa 43% dari 10.000 karyawan millennial memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hanya 28% karyawan yang berencana untuk menetap pada pekerjaannya setidaknya selama 5 tahun kedepan. Alasan para karyawan berpindah tempat bekerja adalah faktor gaji serta hilangnya kepercayaan karyawan terhadap etika perusahaan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh IDN Research Institute dan Alvara Research Center (2019) menemukan bahwa karyawan yang berasal dari generasi millennial memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. Selain itu ada pula pernyataan dari Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyatakan bahwa generasi Z tidak memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan (Pratiwi, 2022). Hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan dari Schroth (2019) yang menyebutkan generasi Z sering memiliki ekspektasi yang tidak realistis terhadap pekerjaan. Kondisi ini kemudian mendorong kepada adanya tingkat komitmen yang rendah kepada perusahaan yang juga mengakibatkan tingginya *turnover*.

Data dan laporan tersebut menjadi indikasi bahwa saat ini terjadi masalah terkait komitmen pada karyawan. Komitmen sangat berkaitan dengan loyalitas yang merupakan sebuah dampak yang dihasilkan apabila seorang individu memiliki komitmen (Ptichard, dalam Zulganef, 2022). Kondisi rendahnya komitmen organisasi juga ditemukan pada penelitian dari Mulyana (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan di Jabodetabek memiliki nilai rata-rata yang rendah.

Saat ini telah terjadi fenomena yang disebut dengan istilah *quiet quitting*. Istilah ini digunakan untuk menyebutkan suatu kondisi di mana karyawan hanya melakukan pekerjaan tanpa mengeluarkan upaya yang lebih atau berpartisipasi aktif di luar pekerjaannya. Muthuveloo dan Rose (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat berkaitan dengan upaya karyawan untuk bisa mengidentifikasi nilai-nilai organisasi serta mengerahkan usaha yang lebih bagi organisasinya. Fenomena *quiet*

quitting yang tengah terjadi adalah karyawan hanya mencapai hasil yang biasa saja karena karyawan tersebut hanya mengerahkan upaya minimum dalam pekerjaannya (Ehsaei, 2022). Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan aktif secara penuh dan berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019).

Oleh karena itu, komitmen organisasi pada karyawan sudah semestinya menjadi bahan perhatian yang dilakukan oleh perusahaan. Komitmen organisasi yang kurang optimal akan berdampak pada munculnya berbagai permasalahan lebih lanjut di dalam organisasi. Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasi adalah adanya fenomena perpindahan kerja (*turnover*) pada karyawan (Halimsetiono, 2014). Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh dari The Guardian pada tahun 2022 menyebutkan bahwa sebanyak 13 % hingga 20% orang Amerika dilaporkan secara aktif mengundurkan diri dari pekerjaannya. Selain itu ada pula hasil survei dari Robert Walters (2022) yang dilansir dari katadata.co.id menunjukkan sebanyak 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Para pekerja ini memilih untuk berpindah pada organisasi ataupun perusahaan lain dengan alasan agar mendapat gaji yang lebih tinggi, adanya program kesehatan yang lebih baik, serta merasa adanya peluang karir baru.

Temuan data dan masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa saat ini banyak individu yang memiliki masalah yang berkaitan dengan komitmen dalam organisasi atau perusahaan yang sedang dijalaninya. Komitmen seseorang sangat berkaitan dengan sikap loyalitas yang dimiliki dengan ditandai oleh rasa keinginan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan (Luthans, 2011). Sebuah perusahaan akan menempatkan komitmen organisasi sebagai salah satu hal yang penting bagi karyawan karena komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi (Zulkarnain & Hadiyani, 2014). Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen untuk menduduki sebuah jabatan di dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Aktami (2008) yang

menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap kerja terhadap tugasnya dengan penuh perhatian, bersikap loyal terhadap perusahaan, serta memiliki tanggung jawab besar terhadap tugas-tugasnya. Apabila karyawan mampu menumbuhkan komitmen organisasi di dalam perusahaan tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut dapat tergerak untuk melaksanakan tugas secara maksimal yang pada akhirnya akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya (Humala, 2014).

Di dalam suatu perusahaan dan organisasi, komitmen organisasi memiliki peran untuk melakukan kinerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang dimaksud mengacu pada keterkaitan karyawan dengan manajemen dan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi dapat memahami tujuan organisasi dan berusaha mencapai visi misi baik secara formal maupun personal (Sarjana, 2022). Komitmen organisasi mengarah pada peningkatan produktivitas, keterlibatan, moral serta dapat meningkatkan peluang karyawan untuk setia berada dalam organisasi yang sama dalam jangka waktu yang relatif lebih lama (Sarjana, 2022).

Meyer, Allen, dan Smith (1991, dalam Hamidah & Iswahyudi, 2016) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. *Normative Commitment* timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2022) disebutkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha

karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut mengarah pada semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi karena tingginya kinerja karyawan serta potensi pengunduran diri karyawan akan berkurang. Dambuk dan Harsono (2022) melakukan penelitian kepada karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang berada pada tingkat yang cukup atau sedang.

Komitmen organisasi pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada banyak studi yang telah meneliti mengenai komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspasari, 2014) menemukan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 35,2% terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi dan budaya organisasi yang tercermin dalam perilaku sehari-hari karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin memunculkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Afrilyan, 2017) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi seorang karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman kerja, dan penempatan kerja. Pengaruh dari beberapa faktor ini menyumbang sebesar 57,1% terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Riau. Sehingga apabila kompetensi, pengalaman kerja, serta penempatan kerja meningkat maka akan meningkatkan aspek-aspek komitmen organisasi pada individu.

Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ma'rufi dan Anam (2019) diantaranya karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik struktural organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi. Keadaan psikologis individu berupa modal psikologis atau disebut juga dengan *psychological capital* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi munculnya komitmen organisasi pada individu. *Psychological capital* itu sendiri merupakan sebuah kapasitas psikologi dari seorang

individu yang berkembang dengan karakteristik pendekatan yang positif. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2021) dimana terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada ASN. Artinya bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada ASN, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. *Psychological capital* menyumbang sebesar 74,9%, pada variabel komitmen organisasi, sedangkan 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi ASN.

Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Deddy, Sitorus, dan Kirana (2014) yang mencari tahu mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Pada penelitian ini pengaruh sebesar 53,9% ditemukan dari *psychological capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan dari beberapa penelitian ini faktor *psychological capital* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi pada individu. Maka dari itu penelitian ini memilih *psychological capital* sebagai variabel yang diprediksi mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) memberikan penjelasan *psychological capital* merupakan kondisi perkembangan psikologis yang positif pada diri individu dengan karakteristik memiliki keyakinan diri untuk melakukan tanggung jawab yang menantang (*self-efficacy*), membuat atribusi positif tentang kesuksesan saat ini dan mendatang (*optimism*), kegigihan dalam meraih tujuan, bila dibutuhkan mengarahkan jalan untuk tujuan tersebut (*hope*), saat dihadapkan dengan permasalahan, mampu bertahan dan bangkit untuk mencapai kesuksesan (*resilience*). Ada juga penelitian dari Julianti dan Dewayani (2019) yang menunjukkan bahwa *psychological capital* secara keseluruhan mempengaruhi komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian karyawan di 3 perusahaan di Jakarta. Selain itu penelitian Adnan dan Prihatsanti (2016) pada anggota BEM dan SM Universitas Diponegoro menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa

psychological capital memberikan sumbangan efektif 49.3% pada komitmen afektif, 45% pada komitmen kontinuan, dan 44.5% pada komitmen normatif.

Penelitian ini penting dilakukan karena pembahasan mengenai komitmen organisasi akan berdampak pada tren dunia kerja di Indonesia. Setiap fenomena yang tengah terjadi membutuhkan penelitian lebih lanjut sehingga dapat ditemukan data dan solusi yang akurat atas permasalahan yang terjadi secara cepat. Penelitian mengenai *psychological capital* dan komitmen organisasi memang sudah beberapa kali dilakukan sebelumnya. Namun populasi yang diambil banyak dari suatu perusahaan atau instansi tertentu saja. Adapun fenomena saat ini terjadi secara global sehingga peneliti ingin mengambil populasi yang lebih luas yakni di Jabodetabek. Hal tersebut dikarenakan menurut laporan dari Dinas Lingkungan Hidup, wilayah Jabodetabek merupakan metropolitan terbesar di Asia Tenggara serta menempati urutan kedua di dunia Jakarta sebagai wilayah pusat bisnis di Indonesia. Berdasarkan dari artikel yang dilaporkan oleh Kalindo Land (2023) menyebutkan bahwa banyak masyarakat yang memilih untuk tinggal di wilayah kota penyangga Jakarta seperti Bogor, Cileungsi, Cibubur, Depok, Tangerang karena berbagai alasan. Beberapa alasan itu seperti lokasi strategis, tersedianya sejumlah infrastruktur dan fasilitas modern, destinasi wisata, fasilitas pendidikan dan kesehatan yang baik, serta banyaknya lapangan kerja. Wilayah Jabodetabek menjadi pusat bisnis, kantor pusat, serta tempat berdirinya banyak perusahaan baik swasta maupun asing. Dengan demikian banyaknya peluang kerja di wilayah ini membuat semakin banyak perusahaan yang mencari Sumber Daya Manusia (SDM) dari wilayah ini. Oleh karena itu peneliti menetapkan karyawan Jabodetabek sebagai populasinya.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, teori, dan penelitian sebelumnya, maka identifikasi masalah yang didapatkan meliputi:

1. Bagaimana gambaran Komitmen Organisasi pada karyawan di daerah Jabodetabek?

2. Bagaimana gambaran *Psychological Capital* pada karyawan di daerah Jabodetabek?
3. Apakah terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di daerah Jabodetabek?

1.3. Pembatasan Masalah

Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini akan dibatasi hanya mengenai bagaimana pengaruh dari *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan yang ada di daerah Jabodetabek.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti mendapatkan rumusan masalah pada penelitian ini yakni apakah terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di Jabodetabek?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di Jabodetabek.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan tambahan pengetahuan ilmiah dalam teori mengenai *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi khususnya pada karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Karyawan dan Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para karyawan itu sendiri sekaligus bagi pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan mengetahui keterkaitan antara *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi pada karyawan secara langsung, maka pihak perusahaan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan Komitmen Organisasi dengan melihat faktor *Psychological Capital* pada karyawan.

1.6.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Melalui data yang didapat dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan informasi serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan variabel berupa *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi.

