

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu dari kegiatan organisasi yang telah tercatat secara hukum dalam perusahaan tertentu, perusahaan juga sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi. Perusahaan yang telah tercatat secara hukum maka perusahaan tersebut akan tercatat atau terdaftar secara resmi.

Manusia yang bisa disebut karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan yang beraneka ragam yang harus dipenuhi oleh seorang manusia atau pun karyawan secara layak di pandang secara kemanusiaan. Karyawan harus di perlakukan secara layak sebagai manusia agar terjalin hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Jika hubungan terjalin dengan baik dan tidak membedakan bawahan dengan pimpinan maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

Manusia merupakan karyawan, juga di perlukan suatu integrasi antara tujuan yang di miliki perusahaan dengan tujuan karyawan. Integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif.

Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Karyawan yang relative puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar (Mathis dan Jackson,2001)

Penelitian ini memakai beberapa istilah seperti: komitmen organisasi, komitmen karyawan, dan komitmen pekerja, tetapi semuanya memiliki maksud yang sama, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi didefinisikan oleh Meyer dan Allen (1991) sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap kepuasan individu untuk melanjutkan keanggotanya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi di bandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen karyawan adalah perasaan yang di miliki seorang karyawan untuk tetap bertahan di organisasi serta karyawan diminta ikut serta atau terlibat dalam suatu organisasi sehingga karyawan tetap berada di dalam organisasi dan jika di butuhkan karyawan tersebut bersedia atau siap untuk di butuhkan dan tidak ada unsur paksaan dari perusahaan serta mencapai visi dan misi perusahaan dan tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2008) mengapa komitmen diperlukan pada karyawan, kebanyakan pimpinan sekarang telah memahami bahwa masa depan

akan berbeda dari masa lalu, dan bahwa tingkat daya saing yang telah membawa keberhasilan di waktu yang lalu dapat menjadi bencana di masa depan, dan apabila karyawan tidak memiliki komitmen maka tujuannya dari perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai. Hal yang membuat orang memiliki komitmen yaitu adanya rasa tanggung jawab yang diberikan perusahaan atau pun organisasi. Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan bekerja jika kualitas kehidupan bekerja tinggi maka komitmen karyawan juga akan tinggi, sebaliknya jika kualitas kehidupan bekerja rendah maka komitmen karyawan juga mengalami penurunan bahkan menjadi rendah.

Sejalan dengan fenomena yang terjadi pada PT. Inalum yang karyawannya dituntut untuk memberikan suatu ide-ide serta dituntut untuk memegang peranan penting dalam meningkatkan hasil produksi suatu perusahaan dan bila karyawan tidak dapat memegang peranan penting tersebut sehingga akan timbul jika masalah-masalah yang seharusnya dapat diatasi namun menjadi suatu masalah general yang sulit untuk diatasi seperti munculnya fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan perusahaan, di antaranya adalah: Karakteristik pribadi, Karakteristik pekerjaan, Peran dalam organisasi, Lingkungan kerja, faktor personal, karakteristik struktur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin.

Hal ini karena perusahaan yang bergerak dibidang proyek PLTA dan Aluminium Asahan ini sangat diharapkan perannya mengingat bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seorang dalam suatu organisasi tertentu. Namun pelayanan kerja yang baik bagi perusahaan ini tidak akan

terwujud bila masing-masing karyawannya tidak memiliki komitmen kepada perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 11-15 Agustus 2016 maka diketahui bahwa karyawan PT. Inalum tidak masalah dengan adanya jam tambahan yang mungkin mengakibatkan karyawan tersebut harus pulang larut malam dan mereka juga tidak cemas dengan keadaan tersebut dikarena perusahaan sudah menyediakan transportasi antar jemput bagi setiap karyawan jadi karyawan tidak harus khawatir dengan keselamatan saat pulang larut malam.

Menurut Armansyah (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, antara lain: kepuasan akan pembiayaan yang di berikan perusahaan, kepuasan kondisi kerja, hubungan dengan sesama rekan kerja, sikap atasan dan pengawasan yang diberikan. Feinstein(2001) kemudian menambahkan bahwa kepuasan akan promosi merupakan penentu komitmen karyawan terhadap organisasi. Pendapat tersebut di dukung oleh sebuah survey komperensif yang dilakukan oleh Human Capital (2005) Hasil survey tersebut menemukan faktor yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen karyawan. Faktor tersebut adalah: faktor peluang karir yang lebih baik (44%), paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik dimasa depan (25%), menyediakan peluang kerja *training* dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk menggunakan keahlian (23%)

mengenai kepuasan kerja ini juga tidak bisa di lepaskan dari temuan bahwa karyawan puas bekerja dalam tim.

Pendapat yang sama juga di kemukakan oleh Chiu dan Chen (dalam Hasan Basri, 2007) yang mengemukakan faktor-faktor penentu komitmen karyawan terhadap organisasi, antara lain: 1) kepuasan akan imbalan yang layak, hal ini sesuai dengan hasil survey Work Indonesia (dalam Human Capital, 2007) bahwa 51 % karyawan di Indonesia tidak puas dengan gaji yang di berikan perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain dengan tawaran gaji yang lebih baik, 2) pekerjaan mental yang menantang, 3) kondisi kerja yang mendukung dan 4) rekan kerja yang mendukung, knights dan Kennedy (2005) juga menambahkan faktor-faktor penentu komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu: 5) kepuasan akan supervise, 6) komunikasi, hal ini sesuai dengan hasil survey Work Indonesia (dalam Human Capital, 2007) bahwa pendorong komitmen karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja adalah komunikasi dengan manajemen, 7) kenyamanan bekerja dan 8) kepuasan akan promosi, hal ini sesuai dengan hasil survey Work Indonesia (dalam Human Capital, 2007) bahwa alasan tertinggi karyawan pindahan ke perusahaan lain adalah kesempatan karir yang kurang baik di perusahaan tempat bekerja.

Kepuasan akan pembayaran yang di berikan perusahaan, kepuasan kondisi kerja baik secara mental pekerjaan yang dihadapi menantang atau tidak, sikap atasan dan pengawasan yang diberikan, maupun pengembangan karir bukan saja dapat mempengaruhi komitmen pekerjaan, tetapi Schermerhorn (dalam Alwi, 2001) mengatakan bahwa elemen-elemen seperti yang telah dikemukakan di atas

yaitu: system kompensasi, peluang karir, peluang mengikuti *training* dan pendidikan, peluang penerapan, keahlian-keahlian baru, dan *human relation* dalam organisasi merupakan beberapa elemen yang perlu di pertimbangkan dalam menciptakan kualitas kehidupan bekerja (*quality of working life*) yang kondusif bagi karyawan.

Kualitas kehidupan bekerja didefinisikan oleh Lau & May (1998) sebagai strategi tempat kerja, operasi dan lingkungan yang mempromosikan serta memelihara kepuasan karyawan dengan satu tujuan meningkatkan kondisi kerja untuk karyawan dan organisasi serta efektivitas untuk pemberi kerja. Dasar objek kualitas kehidupan kerja yang efektif adalah peningkatan keadaan kerja terutama dari sisi perspektif pekerjaan, dan keberhasilan organisasi yang berasaskan sisi perspektif majikan. Hasil kualitas kehidupan bekerja yang positif akan memperoleh beberapa hal seperti berkurangnya tingkat ketidakhadiran, rendahnya *turnover* dan meningkatnya tingkat kepuasan kerja (Havlovic,1991)..

Konsep mengenai kualitas kehidupan bekerja menurut Cole dkk (2005) telah di gunakan dalam berbagai cara termasuk pendekatan dalam hubungan industri, yang merupakan suatu metode disain ulang kerja yang melibatkan pihak pengambil keputusan dan mengarah pada peningkatan keberhasilan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan variasi dari pada tugas-tugas kerja umpan balik dari pada pekerjaan, kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan individu (Kalimo,Lindstrom& Smith dalam Lau & May,1998). Menurut Cole dkk (2005) kualitas kehidupan bekerja lebih mengarah kepada pengembangan staf dan perasaan sejahtera pekerja yang merupakan hal yang

penting dalam mencapai organisasi. Kemudian Jewell & Siegall (1998) juga menambahkan bahwa kualitas kehidupan bekerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu tersebut atau tidak.

Kualitas kehidupan bekerja juga telah di kenal sebagai suatu konstruk yang bersifat multi dimensi. Beberapa konsep dan perbincangan mengenai kualitas kehidupan bekerja meliputi keselamatan kerja, sistem pengajian baik, dan peningkatan produktivitas organisasi (Havlovic, 1991, Straw & Hackscher, 1984: Scobel 1975, dalam Lau & May, 1998)

Melihat kondisi dan fenomena yang terjadi diatas maka peneliti mengambil penelitian yang berjudul “HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN BEKERJA DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. INALUM

B. Identifikasi Masalah

Adapun hal yang terjadi di perusahaan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 11-15 Agustus 2016 maka diketahui bahwa karyawan PT. Inalum merasa tidak masalah dengan adanya jam tambahan yang mengakibatkan karyawan pulang larut malam dan karyawan juga merasa baik-baik saja jika harus pulang malam dikarena perusahaan sudah menyediakan trasport antar jemput bagi setiap karyawan jadi karyawan tidak harus khawatir dengan keselamatan saat pulang larut malam.

Komitmen karyawan merupakan suatu sikap keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta keinginan kuat untuk bertahan di perusahaan. Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi,

dengan kata lain komitmen karyawan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Beberapa faktor yang menentukan komitmen karyawan antara lain: kepuasan akan kondisi kerja, kepuasan akan gaji dan tunjangan, supervise atau atasan, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan sosial baik internal maupun eksternal. Selain merupakan faktor yang menentukan komitmen karyawan, ternyata kepuasan akan kondisi kerja, kepuasan akan gaji dan tunjangan, supervisi atau atasan, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan sosial baik internal maupun eksternal juga merupakan elemen-elemen yang harus diperhatikan dalam menciptakan kualitas kehidupan bekerja yang baik.

Kualitas kehidupan bekerja merupakan usaha sistematis dari organisasi di mana pekerja diberikan kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan dirinya dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kontribusi pekerja terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

C. Batasan Masalah

Adapun penelitian ini diteliti untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen karyawan yang dilakukan pada karyawan PT. Inalum (persero) Indonesia pada bagian peleburan dengan sampel 56 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka peneliti membuat suatu rumusan yaitu: adakah hubungan antara kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen karyawan pada PT. Inalum.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen karyawan PT. Inalum.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. .Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mampu memberi manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri organisasi terutama pada kualitas kehidupan bekerja dan komitmen karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi masukan kepada organisasi atau suatu perusahaan mengenai kualitas kehidupan bekerja, yang mana diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan kualitas dari kehidupan pekerja dan komitmen organisasi bekerja, dimana hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja, pemberi kerja maupun organisasi atau persusahaan tersebut.