

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Disisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan jani-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah.

Menurut Porter (dalam Bagus, 2009) komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, seringkali menjadi masalah yang penting. Komitmen karyawan terhadap perusahaan merupakan dimensi perilaku yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melakukan tugas dan kewajibannya pada

perusahaan. Kesungguhan dalam memberikan kinerja yang baik pada perusahaan sehingga akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap perusahaan yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaannya di perusahaan. Individu akan memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Karyawan yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja. Adanya rasa keterikatan pada satuan kerja dan kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang karyawan yang tidak mempunyai rasa keterikatan satuan kerja.

Husselid dan Day (dalam Meyer, 1997) menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

“Meskipun gaji di sini kecil aku betah kerja di sini Bang, kerjanya tidak terlalu berat kawan-kawannya juga kompak. Aku pengen kerja di sini lebih lama Bang.” (Wawancara personal, 27 Oktober 2015).

“Kerjanya tidak susah Bang, walaupun gajinya kecil tapi cukuplah Bang buat jajan karna rumahku pun dekat dari sini Bang, kerjanya juga tidak susah hanya jaga konsumen yang main wahana.” (Wawancara personal, 27 Oktober 2015).

”Yang buat aku betah kerja di sini karna banyak anak-anak Bang dan rame juga. Di sini juga banyak mesin-mesin aku juga bisa belajar tentang mesin jadi ilmuku bisa tambah Bang.” (Wawancara personal, 27 Oktober 2015).

Berdasarkan hasil wawancara informal di atas dapat diketahui bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan seseorang itu memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, yaitu keinginan untuk tidak melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja dan cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Komitmen seorang karyawan itu berbeda-beda seperti yang terlihat dari hasil wawancara di atas. Hal ini tercermin dari beberapa karyawan yang bersikap pasif terhadap aktivitas yang ada di perusahaan dan ada yang lambat dalam melayani konsumen dikarenakan tidak bisa terlibat dalam perusahaan sebagai penyedia jasa hiburan.

Banyak dari karyawan PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE) tidak memahami secara rinci tujuan dari perusahaan sebagai penyedia jasa hiburan yang berorientasi pada arena bermain. Karena banyak dari karyawan yang kurang paham tentang cara kerja mesin-mesin dan wahana yang ada di PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE) serta menjaga keamanan para konsumen ketika bermain di wahana permainan.

Dari kebersihan area yang masih kotor juga bisa dilihat bahwa karyawan masih tidak peka terhadap tujuan dari perusahaan yang mengedepankan pelayanan dengan hati serta menjaga koordinasi dan komunikasi. Makna kata koordinasi dan komunikasi dimaksud yakni setiap karyawan dituntut untuk terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.

Menurut Steers (dalam Yuwono, 2005) bahwa komitmen terhadap perusahaan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya). Ahli ini berpendapat bahwa komitmen terhadap perusahaan merupakan kondisi dimana seorang karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, sasaran nilai-nilai dalam perusahaan. Komitmen terhadap perusahaan artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan.

Semuanya itu dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasinya. Steers (dalam Bagus, 2009) berpendapat bahwa komitmen karyawan merupakan kondisi di mana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan

tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Berdasarkan fenomena yang ada peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan studi identifikasi komitmen karyawan, maka dari itu peneliti tertarik menulis judul “Studi Identifikasi Komitmen Karyawan PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE)”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas bahwasanya komitmen karyawan dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE) yang merupakan perusahaan *game centre* yang sedang berkembang di Sumatera Utara. memiliki tujuan menyediakan arena bermain keluarga yang terjangkau untuk kalangan menengah ke bawah agar masyarakat kalangan bawah juga bisa merasakan berbagai macam jenis permainan *game centre* agar merasa terhibur, sehingga dibutuhkan komitmen karyawan yang tinggi.

Karyawan PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE) yang memiliki komitmen yang rendah yang tercermin dari produktivitas karyawan yang semakin menurun, seperti tidak terlibat aktif dalam berbagai aktivitas di perusahaan.

Oleh karena itu muncul pertanyaan bagaimana perusahaan dapat berkembang jika komitmen karyawannya rendah?

### **C. Batasan Masalah**

Didalam penelitian ini peneliti membatasi masalah dengan mengidentifikasi variabel komitmen karyawan. Adapun yang peneliti maksud mengenai komitmen kerja yaitu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi/perusahaan dan merupakan kondisi di mana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi/perusahaan. Populasi pada penelitian ini, yaitu seluruh karyawan PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE).

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana komitmen karyawan pada PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE)?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu untuk mengidentifikasi komitmen karyawan yang ada pada karyawan PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE).

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap ilmu pengetahuan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area khususnya jurusan Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengidentifikasi komitmen karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE) untuk mengidentifikasi komitmen karyawan di PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE).