

BAB I

Pendahuluan

a. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan era kemajuan, khususnya dalam bidang industri, maka hubungan antar karyawan dengan organisasi menjadi objek penelitian dari banyak ahli dan yang menjadi fokus perhatian adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi, sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi organisasi. Apabila keadaan dalam suatu perusahaan atau perindustrian sesuai harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut (Tulus, 1992).

Menurut Salim (1996), kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan memanajemeni perusahaan, merupakan salah satu daya saing perusahaan dan yang menjadi kunci sukses dalam mauajemen perusahaan tersebut adalah komitmen. Rhodes (dalam Eisenberg, 1992), mengatakan bahwa secara psikologis, hal yang menguatkan tumbuhnya komitmen terhadap organisasi adalah: Pertama, berdasar pada hukum timbal balik yang menciptakan perasaan berkewajiban untuk peduli pada keselamatan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, kepedulian, pengakuan dan rasa hormat organisasi terhadap karyawan akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan tersebut, sehingga mereka bangga menjadi anggota organisasi; Kedua, karyawan akan memasukkan status peran dan organisasi sebagai identitas sosial mereka; Ketiga, memperkuat keyakinan

karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat. Dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan, maka semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi.

Ketiga hal tersebut membawa keuntungan bagi karyawan, misalnya: meningkatkan kepuasan kerja dan gairah yang positif. Adapun keuntungan bagi organisasi adalah meningkatkan komitmen afektif dan kinerja karyawan, serta menurunkan *turn over*. Dalam Resmi (2007), dikatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan sikap kerja yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sebagai bentuk profesionalisme karyawan dalam tugas dan pelaksanaan kebijakan yang telah ditentukan, maka komitmen terhadap organisasi sangat diperlukan bagi terwujudnya kualitas kerja karyawan.

Steers dan Porter (1993), mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai suatu sikap, dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja, serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi pada karyawan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Adanya komitmen terhadap organisasi pada karyawan, dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu: keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh bagi organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota dari organisasi. Komitmen terhadap organisasi berdampak pada performansi kerja SDM yang pada akhirnya juga berpengaruh pada kinerja organisasi dimana karyawan bekerja sehingga karyawan diminta untuk memiliki komitmen yang tinggi Randall (dalam Smither 1997),