

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis saat ini, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis atau pengetahuan yang dimiliki karyawan, tetapi juga pada tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan selalu belajar dari kesalahan. Hal ini menjadi sangat penting karena kinerja karyawan yang tinggi dapat mendorong pencapaian tujuan strategis perusahaan dan memberikan keunggulan kompetitif di pasar. Namun, di tengah berbagai tantangan yang dihadapi oleh dunia bisnis, seperti perubahan teknologi yang cepat, persaingan global, dan tuntutan kerja yang semakin kompleks, menjaga dan meningkatkan komitmen kerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan.

Dalam sebuah organisasi, diharapkan para karyawan dapat memberikan sumbangsih dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam persaingan dunia kerja, organisasi dapat berjalan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, sehingga mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan rencana sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen, penghargaan, kecerdasan, dan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh setiap

karyawan.¹ Karyawan yang memiliki kinerja tinggi menciptakan lingkungan kerja positif yang menarik bakat baru, meningkatkan keterlibatan, dan memperkuat kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Komitmen merujuk pada suatu emosi yang diperlihatkan oleh seorang karyawan terhadap sebuah organisasi atau bagian dari organisasi tersebut, yang ditandai dengan identifikasi, loyalitas, dan partisipasi. Ada tiga sudut pandang yang berkaitan dengan komitmen organisasi: (1) keterikatan emosional kepada tujuan organisasi; (2) tingkat partisipasi dalam pekerjaan; serta (3) kesetiaan terhadap organisasi.² Komitmen kerja merujuk pada cara karyawan dalam sebuah organisasi memahami peran dan tanggung jawab mereka serta bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugasnya. Tingkat komitmen yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya berperan penting dalam mencapai target, meningkatkan hasil kerja, dan menjaga kualitas pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika tidak ada komitmen kerja, setiap anggota organisasi cenderung bertindak berdasarkan kepentingan pribadi tanpa mempertimbangkan kepentingan organisasi yang menaungi mereka.

Komitmen yang kuat dari karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator seperti: keterlibatan dalam pekerjaan, kesetiaan terhadap perusahaan,

¹ Zulkarnen Mora, Icha Fandayani, and Agung Suharyanto, "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 2 (2020): 487–492.

² Anas Triyanto and Jaenab Jaenab, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat," *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 8, no. 2 (2020): 110–114, <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892>.

dan rasa bangga karyawan terhadap organisasi.³ Jika karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memberikan usaha dengan bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan inovasi yang lebih besar, produktivitas yang tinggi dan kualitas kerja yang baik. Karyawan yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan memberikan masukan dan umpan balik kepada pimpinan.

Meyer dan Allen pada komitmen organisasi karyawan yang berkomitmen akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga memberikan perjuangan dan tanggung jawab buat mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi kawasan bekerja. Pendekatan yang dikemukakan Meyer serta Allen menjelaskan 3 jenis komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, dengan komitmen ini, karyawan memutuskan buat tetap tinggal atau pulang dari organisasi berdasarkan norma yang mereka anut. Ketiga jenis komitmen yg dijelaskan oleh Meyer serta Allen mempunyai kesamaan, yaitu bahwa komitmen ialah keadaan psikologis yang menggambarkan korelasi antara karyawan serta organisasi, serta memengaruhi keputusan individu buat permanen atau meninggalkan organisasi. Komitmen kerja yg dimiliki oleh Allen dan Meyer dijelaskan sebagai keterikatan emosional seorang karyawan pada perusahaan. Ini mencakup perasaan tanggung

³ Jufrizen, *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*, 2022, <https://www.google.co.id/books?id=R2RaEAAAQBAJ>.

jawab untuk tetap bertahan serta keinginan untuk setia, karena ada beban negatif yang harus ditanggung oleh karyawan jika mereka memutuskan untuk meninggalkan tempat kerja mereka.

Komitmen kerja adalah keadaan mental yang menjadi tanda adanya pengaruh antara karyawan dengan perusahaan serta mempunyai keterikatan akan hasil seseorang untuk tetap berada atau keluar dari perusahaan. komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan mempunyai komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang bagus pada perusahaan tersebut.

Komitmen kerja karyawan yang terjadi di PT Pengadaian Rantepao, dapat di lihat dari sikap serta perilaku nyata sebagai dorongan motivasi karyawan dalam bekerja yang saling berkaitan erat. Komitmen merupakan suatu perubahan dari bentuk keterlibatan karyawan dalam bekerja baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar perusahaan. Komitmen bisa menjadi dukungan karyawan agar bisa bekerja lebih giat dan sebaliknya bisa membuat karyawan dapat keluar dan mengabaikan tugas pekerjaannya. Komitmen yang baik bisa memberikan semangat yang tinggi dan memberikan hasil positif atas kinerja didalam suatu tugas pekerjaan.

B. Fokus Masalah

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah komitmen kerja karyawan yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab serta keterlibatan karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana komitmen kerja karyawan menggunakan pendekatan multidimensional Meyer dan Allen?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan komitmen kerja karyawan menggunakan pendekatan multidimensional Meyer dan Allen.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini berkaitan dengan cara membuat keputusan yang bisa memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka untuk menambah wawasan tentang lingkungan kerja. Penelitian ini dapat diterapkan pada berbagai teori yang ada dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan cara pengambilan keputusan dan komitmen karyawan. Temuan

dari penelitian ini bisa menjadi referensi untuk studi lain yang memiliki tema serupa, sehingga bisa menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat untuk Peneliti

Memberikan data dan wawasan mendalam tentang keterlibatan karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja, menjadi dasar untuk merancang cara efektif dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan dan membantu untuk memecahkan masalah.

b. Manfaat untuk Kampus/ Akademik

Dapat digunakan sebagai bahan ajar dan referensi akademik yang memperkaya materi pembelajaran terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Memberikan dasar bagi pengembangan program yang bertujuan meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen partisipatif di lingkungan kampus.

c. Manfaat untuk Perusahaan

Memberikan masukan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan melalui pemberian kesempatan berpartisipasi, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan biasanya berisi: informasi latar belakang, yang menerangkan konteks masalah yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan sebab-sebab memilih topik serta pentingnya penelitian tersebut bagi masyarakat atau bidang tertentu. Rumusan masalah, menyajikan pertanyaan atau isu spesifik yang ingin diselesaikan melalui penelitian ini, yang membantu pembaca mengerti fokus utama dari penelitian. Tujuan penelitian, menguraikan apa yang ingin diraih melalui penelitian ini, dan tujuan ini harus jelas serta relevan dengan rumusan masalah. Manfaat penelitian, menjelaskan keuntungan yang diharapkan dari hasil penelitian, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun untuk masyarakat.

Bab II Kajian Pustaka

Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritis bagi penelitian. Dalam bab ini, peneliti akan mengkaji literatur atau teori-teori yang relevan dengan topik analisis komitmen kerja karyawan menggunakan pendekatan multidimensional Meyer dan Allen

Bab III Metodologi Penelitian

Bagian Metodologi penelitian menguraikan cara dan teknik yang akan diterapkan untuk mencapai sasaran penelitian. Bagian ini mencakup cara penelitian, tempat penelitian, sampel dan sumber informasi yang dipakai dalam

penelitian, cara mengumpulkan informasi, alat penelitian, cara menganalisis informasi, pengujian kebenaran informasi, dan jadwal penelitian.

Bab IV Temuan Penelitian dan Analisis

Bagian temuan penelitian dan analisis membahas tentang hasil dari penelitian dan analisis yang diperoleh dari lapangan. Hasil penelitian terdiri dari deskripsi hasil wawancara dan observasi dari informan dan analisis penelitian yang diperoleh terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Bab V Penutup

Membahas terkait dengan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran yang diberikan kepada perusahaan dan karyawan terkait.