

## Bab I Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Komitmen merupakan tolak ukur bagi perusahaan. Seorang pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan baik dan akan berkomitmen pada pekerjaannya, lalu organisasinya. Menurut Allen dan Meyer (1990) menjelaskan komitmen organisasi yaitu sebagai suatu keadaan psikologis yang melibatkan tiga komponen yang tidak terpisahkan yang tercermin dari keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk mempertahankan pekerjaan dalam suatu organisasi. Umam (2010) menambahkan bahwa komitmen merupakan kelekatan psikologis individu yang mengarahkan tingkah laku untuk bertahan pada organisasi tempat bekerja serta meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi bisa terlihat dari adanya kepercayaan terhadap organisasi, keinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi, serta kemauan yang tertanam dalam diri individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Individu dengan komitmen tinggi loyal terhadap organisasi, mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan organisasi. Sedangkan, komitmen yang rendah tingkat absensi dan *turnover* pada perusahaan lebih tinggi (dalam Sopiah, 2008).

Komitmen merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Komitmen menjadi kebanggaan pada pegawai, keyakinan akan tujuan dan nilai-nilai yang di kembangkan perusahaan untuk membuat kinerja dan produktivitas meningkat. Penelitian Fiorita, Bozeman, Young, dan Meurs (2007) menyatakan bahwa komitmen pegawai masih rendah tercermin dari kinerja, produktivitas, dan absensi pada individunya. Lalu, Bakker, Schaufeli, dan Salanova (2008) menjelaskan bahwa komitmen pegawai juga masih tergolong rendah terlihat dari tingkat stres kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah. Di Indonesia, Trihapsari dan Nashori (2011) menjelaskan bahwa komitmen pegawai pada perusahaan

masih tergolong rendah karena banyak perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen para pegawainya. Setelah itu, Dewi dan Surya (2017) mengungkapkan bahwa perubahan budaya organisasi mempengaruhi komitmen pegawai dalam bekerja. Dilansir Kompas.com bahwa tahun 2018 karena kurang apresiasi, 30% pegawai di RI menyatakan ingin berpindah kerja. Lalu, dari situs Kemnaker (2018) menyatakan bahwa komitmen pegawai di Indonesia rendah dan dibutuhkan adanya pemahaman dan kesadaran dari para pemangku kepentingan untuk meningkatkan komitmen pegawai yang berujung pada peningkatan produktivitas yang menjadi kunci peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, kesejahteraan dan kualitas kehidupan masyarakat serta daya saing nasional.

Berbeda dengan yang lain, PT X di Karawang sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia yang memiliki aktifitas pekerjaan monoton, beban kerja yang berat karena semua yang dilakukan harus sesuai prosedur serta tidak boleh ada kesalahan dalam pengerjaannya. Ini menjadi beban fisik seperti seringnya rasa sakit kepala dan sakit perut ketika adanya kekeliruan dalam pengerjaan dan beban kerja psikologis bagi pegawai seperti kelelahan yang ditimbulkan, rasa bosan terhadap kondisi dan pekerjaan serta rasa cemas dan was was yang sering timbul. Disisi lain pegawai mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang besar kepada negara. Namun walaupun keadaan seperti itu, pegawai di organisasi ini berkomitmen tinggi. Berdasarkan hasil eksplorasi data awal menunjukkan pegawai yang mencapai masa kerja diatas 10 tahun yaitu 50% dari total karyawan 1678 orang. Berdasarkan data awal yang didapatkan dari wawancara terhadap sejumlah petinggi di Divisi Sumber Daya Manusia (SDM), kriteria pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi yaitu memiliki masa kerja diatas 10 tahun, memiliki *track record* yang cukup baik dilihat dari produktivitas dan kualitasnya, meningkatkan kemampuan yang dimiliki, semangat yang tinggi untuk mencapai

tujuan perusahaan dan disiplin kerja yang baik. Kriteria ini cukup ideal untuk mencapai komitmen yang tinggi. Berikut hasil data yang diperoleh:

*Tabel 1*

*Data mengenai lama kerja pada pegawai PT X di Karawang*

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Pegawai
11-15	149
15-20	177
21-25	132
26-30	268
31-35	45
>35	1
Jumlah	792

Berdasarkan hasil wawancara, alasan para pegawai bekerja hingga belasan atau puluhan waktu adalah kesadaran diri dari pegawai karena adanya kebanggaan dari pegawai untuk menjadi bagian dari perusahaan ini. Pegawai menyadari bahwa prospek dan pengembangan karir di masa depan. Pegawai menyadari bahwa pekerjaan ini sangat sesuai dengan latar belakang dan pendidikan yang dipunya serta tanggung jawab yang pekerjaan ini besar terhadap perusahaan dan negara. Selain itu, mekanisme pekerjaan ini sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki para pegawai. Para pegawai banyak meluangkan tenaga, waktu, pikiran dan loyalitas untuk kemajuan perusahaan. Pegawai mempunyai dedikasi kepada perusahaan dengan berkontribusi setinggi-tingginya untuk mencapai target perusahaan. Dalam bekerja, pegawai selalu disiplin dan teliti serta bekerja dengan SOP agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaannya. Ketika bekerja dalam tim, pegawai satu sama lain selalu berusaha kooperatif, komunikasi dengan baik, menghargai, dan tanggung jawab agar tercipta kekompakan dan solidaritas dalam tim. Faktor lain yang mempengaruhi mereka

dalam bekerja adalah keterikatan emosional dan rasa kekeluargaan dengan rekan kerja, kesejahteraan dan fasilitas yang didapat, prosedur kerja yang fleksibel, toleransi yang tinggi antara satu sama dengan yang lain.

Riyadi dan Hasanah (2015) mengatakan salah satu pembentuk komitmen pada karyawan adalah dimensi kesadaran diri. Duval dan Silva (2001) mendefinisikan kesadaran diri adalah kondisi dimana individu secara aktif mengidentifikasi, memproses, dan menyimpan informasi tentang diri. Arai dan Takeno (2018) mengungkapkan kesadaran diri melibatkan informasi dalam diri dan luar, emosi, dan perasaan untuk melakukan suatu tindakan. Selain itu, kesadaran diri bisa dibentuk oleh sikap ulet, tangguh dan *value system* yang dapat meningkatkan harga diri (dalam Malikah (2013)). Individu yang mempunyai kesadaran diri tinggi akan menunjukkan sikap positif dan bertanggung jawab dengan apa yang individu lakukan serta memahami kelebihan dan kekurangannya.

Dariyo (2016) menjelaskan jika individu memiliki kesadaran diri membuat individu mampu menerima kenyataan hidup (*self-acceptance*), karna individu mampu untuk mengetahui keseluruhan potensi dalam dirinya baik kekuatan maupun kelemahan, keinginan untuk menerima segala aspek dalam hidupnya akan menghasilkan perasaan bermakna dan juga kepuasan terhadap hidupnya. Apabila individu mampu melakukan keseluruhan, maka akan menghasilkan kesejahteraan psikologis dan kepercayaan diri di tempat bekerja yang akan melekatkan diri untuk berkomitmen terhadap perusahaan. Selanjutnya Sutton, Williams, dan Allinson (2015) mengungkapkan bahwa aspek kepercayaan diri juga mendukung kesadaran diri. Ini merupakan hal positif bagi individu maupun organisasi untuk mencapai nilai-nilai dan tujuan organisasi bisa tercapai apabila memiliki komitmen yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi dan Hasanah (2015) menunjukkan bahwa kesadaran diri memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Kesadaran diri dan komitmen organisasi melibatkan dinamika psikologis yang berkaitan erat dengan faktor

internal individu. Kesadaran diri menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan produktivas atau mutu pelayanan yang diberikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Auda (2016) menunjukkan bahwa kesadaran diri memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Kesadaran diri ini meliputi kepercayaan pada kemampuan diri, pemahaman terhadap emosi individu serta kemampuan menghadapi situasi apapun.

Namun, ada variabel yang diduga bisa membentuk komitmen. Putri (2014) menunjukkan bahwa komitmen itu terbentuk dari variabel motivasi. Motivasi menjadi daya gerak, acuan serta kemauan yang timbul dari diri karyawan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kualitas dan hasil pekerjaan pegawai semakin baik. Kualitas kerja pegawai membuat pegawai merasa berguna dan manfaat bagi perusahaan yaitu pegawai menjadi komitmen. Penelitian lain yang dilakukan oleh Andri dan Wardi (2015) menggambarkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan komitmen organisasi. Motivasi tinggi pada pegawai akan meningkatkan komitmennya dalam bekerja. Hal ini akan menguntungkan pegawai dan perusahaan.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, banyak yang menyatakan bahwa tingginya komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor eksternal. Sopiah (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi, imbalan, kepuasan terhadap pimpinan, dan posisi terhadap suatu jabatan merupakan variabel yang sering diteliti berkaitan untuk mengukur tingginya komitmen organisasi pegawai terhadap perusahaan. Penelitian mengenai tingginya komitmen organisasi berdasarkan faktor internal kurang banyak diteliti. Hasil penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai tingginya komitmen organisasi berdasarkan faktor internal yang dimana penelitian ini menggunakan masa kerja sebagai tolak ukur untuk melihat bagaimana komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Masalah komitmen organisasi masih menjadi topik yang terus diteliti baik di luar negeri dan dalam negeri. Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi juga menunjukkan

perbedaan karena pembentuk komitmen organisasi masih menjadi konflik. Komitmen organisasi menjadi materi yang menarik dalam bidang perilaku organisasi. Selain itu, kurangnya penelitian-penelitian sebelumnya yang mengukur faktor internal pada pegawai yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Dari penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kesadaran Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai PT X di Karawang.”

### **Rumusan Masalah**

Apakah terdapat hubungan antara Kesadaran Diri dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai PT X di Karawang.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kesadaran diri dengan komitmen organisasi pada pegawai yang bekerja di Pegawai PT X di Karawang.

### **Kegunaan Penelitian**

**Kegunaan teoritis.** Memberikan sumbangan teoritis dalam disiplin ilmu Psikologi mengenai kesadaran diri dan komitmen organisasi dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

**Kegunaan praktis.** Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan acuan pada perusahaan mengetahui bagaimana kesadaran diri serta komitmen organisasi pada Pegawai PT X di Karawang.