

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Transportasi di perkotaan sudah menjadi masalah besar di beberapa kota besar di Indonesia. Permintaan akan sarana transportasi yang dapat mengurangi kemacetan lalu lintas dikota dan tarif angkutan yang dapat dijangkau oleh semua kalangan masyarakat menjadi pemicunya dan banyak menemui kendala terutama pada segi pendanaan. Salah satu usaha menyediakan tingkat mobilitas yang tinggi adalah dengan menggunakan mobil daerah (Moda) angkutan bus Damri.

DAMRI adalah kepanjangan dari Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia yang dibentuk berdasarkan Maklumat Kementerian Perhubungan RI No. 01/DAMRI/46 tanggal 25 November 1946 dengan tugas utamanya menyelenggarakan angkutan orang dan barang diatas jalan dengan menggunakan kendaraan bermotor. Bus Damri merupakan bus yang termasuk banyak diminati oleh masyarakat yang pada umumnya adalah masyarakat menengah kebawah. Peminat bus Damri di Purwokerto sendiri mayoritas

kalangan ekonomi menengah kebawah hal ini disebabkan karena tarifnya tergolong murah dan terjangkau.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai, begitu juga Perum DAMRI selaku penyedia jasa transportasi yang memiliki visi menjadikan DAMRI sebagai perusahaan jasa angkutan penumpang orang dan barang yang handal dan mampu bersaing serta dapat memenuhi harapan *stake holder* menuju kemandirian.

Tujuan-tujuan itu dapat diraih dengan cara mendayagunakan dan mengolah sumber daya yang ada. Menurut Hasibuan (2000) ada empat tipe kategori sumber daya didalam sebuah perusahaan atau organisasi yaitu, keuangan atau finansial, fisik, manusia, dan teknologi. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia. Tidak membebani karyawan adalah salah satu cara mendukung karyawan untuk bisa lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi atau perusahaan. hal ini juga pada akhirnya akan menguntungkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Secara teoritis terdapat perbedaan dalam mendefinisikan konsep komitmen organisasi diantara para ahli dan peneliti (Karim dan Noor, 2006). Sehingga berkembang dan tercipta beberapa pengertian atau definisi yang berbeda mengenai konsep komitmen organisasi dari berbagai disiplin ilmu. Terdapat beberapa pendekatan yang berbeda untuk mendefinisikan komitmen

organisasi. Pendekatan-pendekatan tersebut antara lain pendekatan perilaku, pendekatan sikap dan pendekatan multidimensional (Zangaro, 2001).

Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti. Antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan. Menurut Greenberg dan Baron (1990) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Stabil dalam sebuah pekerjaan akan mempengaruhi kestabilan produktifitas kerja dan hal ini akan menguntungkan perusahaan.

Komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena dimana karyawan tidak menunjukkan adanya rasa memiliki terhadap organisasi, karyawan juga sering tidak mengikuti setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Tidak semua tugas yang diberikan dan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan diselesaikan dengan sempurna. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lain, sedangkan karyawan

dengan komitmen rendah akan bekerja tidak maksimal, bahkan akan meninggalkan organisasi tersebut atau perusahaan tersebut.

Pendekatan sikap berfokus pada proses berfikir individu tentang hubungan mereka dengan organisasi. Komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pendekatan sikap ini memandang komitmen organisasi sebagai komitmen afektif (Allen dan Mayer, 1990). Komitmen tingkah laku didasarkan pada sejauh mana karyawan menetapkan keputusan untuk terkait pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain diluar pekerjaannya saat ini. Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku ini lebih menekankan pada proses dimana individu mengembangkan komitmen tidak pada organisasi tetapi pada tingkah lakunya terhadap organisasi (Miner, 1992).

Sedangkan pendekatan perilaku berhubungan dengan proses dimana individu itu telah terikat dengan organisasi tertentu. Komitmen individu tersebut ditunjukkan dengan adanya tindakan. Contohnya individu dengan komitmen yang tinggi akan tetap berada di organisasi dan akan mempunyai pandangan yang positif tentang organisasinya. Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam

berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Allen dan Meyer, 1991).

Komitmen organisasi itu sendiri memiliki dasar yang berbeda-beda secara psikologis. Untuk itu perlu meneliti komitmen organisasi dengan menggunakan pendekatan secara multidimensional. Allen dan Meyer (1991) melakukan penelitian secara multidimensional tentang komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer (1991) juga merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu : komitmen afektif, kontinual dan normatif, yang tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi.

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya faktor, baik dari organisasi maupun dari individu itu sendiri. Dalam perkembangannya afektif, kontinual dan normatif komitmen masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Allen dan Meyer, 1997). Pola perkembangan tersebut adalah sebagai berikut, afektif komitmen : potensi, kondisi psikologis, mekanisme atau proses yang mendukung perkembangan dari komitmen afektif, kontinual : Kesadaran karyawan untuk tidak meninggalkan organisasi, karyawan yang mempunyai kontinual komitmen

yang bagus mereka akan selalu berada pada organisasinya karena mereka percaya akan lebih baik melakukannya, normatif : karyawan yang mempunyai normatif komitmen yang bagus akan merasa bertanggung jawab atas organisasinya dan mempunyai keyakinan bahwa mereka seharusnya selalu berada pada organisasinya.

Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini semakin cepat dan pesat, hal ini berakibat juga pada perubahan budaya. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Selain itu sebuah organisasi juga dituntut sesuai dengan perkembangan zaman untuk lebih menggunakan teknologi yang lebih canggih. Sebagai contoh sistem komputerisasi dalam sebuah pelayanan bisa membantu untuk mempermudah dalam proses pelayanan sebuah perusahaan atau organisasi dalam melayani. Hal tersebut tentu saja akan menjadikan karyawan bisa lebih berkomitmen untuk tetap berada di organisasi tersebut atau pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan cara observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 17 karyawan Perum DAMRI Purwokerto yang dilakukan dalam dua waktu yang berbeda. Ditemukan adanya fenomena bahwa karyawan banyak yang selalu mengeluh dan pada akhirnya memutuskan untuk mencari pekerjaan lain atau mencari iklim organisasi lain yang menurut mereka lebih nyaman. Adapun pernyataan yang sering muncul pada karyawan pada saat wawancara adalah sebagai berikut perlakuan yang kurang adil dari atasan, ketidakadilan dari atasan ini akan mempengaruhi

komitmen seorang karyawan karena gaya kepemimpinan seseorang juga merupakan sebuah iklim organisasi tau lingkungan kerja pada sebuah perusahaan. Kurangnya pemberian penghargaan apabila seorang karyawan mempunyai prestasi yang bagus, permasalahan insentif juga muncul dari berbagai pernyataan karyawan, seperti karyawan mengeluh disaat harus lembur dan tidak diberi bonus, kerja lembur ini biasanya dilakukan pada saat armada mengalami kendala. Beberapa karyawan juga merasa kehangatan dan keharmonisan hubungan antar anggota dirasa kurang begitu baik, tingkat kebosanan yang tinggi juga dituturkan oleh beberapa karyawan pada saat dilakukan wawancara. Pernyataan tersebut seperti karyawan merasa jarang melakukan komunikasi antar karyawan dan lebih cenderung berkelompok dan komunikasi hanya terjadi pada kelompok-kelompok tertentu. Padahal sebuah interaksi positif akan sangat diperlukan dalam sebuah lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi komitmen kerja seorang anggota atau karyawan dalam sebuah perusahaan (Allen dan Meyer, 1997).

Pada saat peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu mantan karyawan Perum DAMRI Purwokerto, dijelaskan bahwa hubungan komunikasi yang kurang baik sering muncul antar karyawan. Perilaku ini bisa diketahui dari sikap beberapa karyawan yang tidak saling sapa dan terkesan kurang adanya kehangatan pada lingkungan tersebut. Tidak semua karyawan di perusahaan tersebut merasa nyaman pada lingkungan dimana mereka bekerja. Pernyataan ini disampaikan oleh mantan karyawan yang pernah bekerja pada perusahaan tersebut. Wawancara ini dilakukan hanya untuk

menyamakan pendapat antara pernyataan mantan karyawan dengan karyawan yang masih tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Perilaku lain yang ditunjukkan dengan sikap dari beberapa karyawan yang kurang dekat dengan pimpinan akan bersikap sinis terhadap karyawan yang mempunyai hubungan baik dengan pimpinan, suasana iri yang pada akhirnya akan memunculkan komunikasi yang kurang baik antar karyawan. Situasi yang seperti inilah yang pada akhirnya tidak memberikan hubungan yang baik atau keharmonisan antar karyawan pada saat berada dilingkungan pekerjaan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada kali ini terhadap karyawan Perum DAMRI Purwokerto diperoleh data yang menyebutkan bahwa karyawan Perum DAMRI Purwokerto merasakan dimana iklim organisasi pada Perum DAMRI purwokerto kurang baik menurut mereka. Sikap ini dapat diketahui dari pernyataan karyawan yang merasa kurang baiknya komunikasi dalam organisasi tersebut, kepemimpinan dimana pengendalian perilaku pemimpin dirasa kurang begitu baik, komunikasi antar karyawan yang kurang baik dan terkesan saling srobot. Pemberian pekerjaan kadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang semestinya. Sikap seperti ini juga dapat menjadikan sebuah sistem kerja yang tidak jelas. Kehangatan yaitu kurang adanya hubungan yang harmonis antar karyawan.

Menurut Jewel dan Siegall (1989), sikap dan perilaku manusia muncul dikarenakan pengaruh langsung iklim. Persepsi iklim di perusahaan yang dapat disebut sebagai iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan di perusahaan. Iklim organisasi merupakan suatu kesatuan yang

berdasarkan pada pola-pola yang diterima pada perilaku dan pengalaman khusus karyawan dalam suatu organisasi (Ashkanasy, 2000). Iklim organisasi dapat diartikan sebagai keadaan ketika karyawan merasakan berbagai situasi yang ada dalam lingkungan organisasinya sehingga menghasilkan interpretasi terhadap organisasi tersebut (Smither, 1998). Schneider (1990) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terhadap praktek, prosedur, dan jenis-jenis perilaku yang diberikan penghargaan dan didukung dalam latar tertentu. James (dalam Ashkanasy, 2000) mengatakan bahwa iklim organisasi melibatkan persepsi dan pengalaman orang-orang di tempat kerjanya yang mencakup kehangatan, kepercayaan, dinamisme, ambiguitas peran, dan dimensi afeksi lainnya. Iklim organisasi dapat dijadikan indikator untuk menggambarkan suasana kerja yang dipersepsi karyawan guna menafsirkan dan mengerti lingkungan kerja. Setiap anggota organisasi mempunyai perbedaan dalam menangkap dan mempersepsi suasana kerja, misalnya seorang karyawan menganggap suasana kerja yang ada tidak menyenangkan sehingga sebagai suatu tekanan kerja. Karyawan lainnya kemungkinan menganggap suasana kerja tersebut menyenangkan sehingga dirasakannya sebagai semangat kerja.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Cascio (dalam Andiani, 2008) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan

sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan dan membina kualitas serta mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pada karyawan tetap Perum DAMRI Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan tetap Perum DAMRI Purwokerto.

D. Manfaat Penelitian

a. Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat memberi suatu masukan khususnya masalah pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perum DAMRI Purwokerto.

b. Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan wacana bagi perkembangan ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri pada khususnya, terutama mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dalam organisasi.