

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Organisasi industri didalamnya terdapat sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah manusia. Akhir-akhir ini, karyawan telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Harapan organisasi terhadap tiap karyawan yang dipekerjakan dalam organisasi adalah agar karyawan memberi hasil kerja atau kinerja yang baik terhadap organisasi.

Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan dari sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal (Zulkarnain, 2011). Upaya yang dapat dilakukan perusahaan terhadap karyawannya adalah menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang akan memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan, dan pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas layanan yang akan diberikan oleh karyawan (Hella, 2011).

Komitmen karyawan terhadap organisasi akan terbentuk apabila organisasi mampu memuaskan harapan-harapan karyawan terhadap organisasi (Sabir, 2011). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi, seperti: memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk organisasi, mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk organisasi, mereka akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Menurut Farradinna & Halim (2016) bahwa karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang baik, melaporkan lebih menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik. Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja. Ada beberapa hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, di antaranya: kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja dan kohesivitas kelompok (Trihapsari & Nashori 2011). Sebagai suatu organisasi modern, terdapat pembagian kerja didalam organisasi yang bertujuan agar organisasi dapat memenuhi tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Pembagian kerja ini terlihat melalui adanya unit-unit kerja yang memiliki spesifikasi tugas bagi anggotanya.

Keberadaan unit-unit kerja ini kemudian memunculkan kelompok-kelompok yang saling berhubungan yang biasa disebut kohesivitas kelompok.

Keadaan ini terjadi karena tidak semua orang mampu bekerja sendiri, tetapi membutuhkan kerjasama demi kemajuan bersama terutama organisasi. Kerja sama memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim (Purba & Ali, 2004). Menurut Farradinna & Halim (2016) menyatakan bahwa konsekuensi konflik yang tinggi khususnya pada karyawan wanita menunjukkan komitmen organisasi yang buruk, tidak puas terhadap pekerjaan mereka, rendah prestasi kerja dan lebih merasa tertekan.

Perilaku bekerja sama ini menunjukkan adanya rasa ketertarikan, rasa saling memiliki, keadaan ini merangsang semua anggota menanamkan nilai-nilai organisasi ke dalam diri, sehingga perilaku karyawan sesuai dengan nilai-nilai dan norma dalam organisasi tersebut. Tingginya nilai-nilai yang diyakini akan menciptakan solidaritas, ini bertujuan untuk memenuhi harapan organisasi (Zulkifli & Yusuf, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan Dwiyanto & Amalia (2012) yang menyatakan bahwa kohesivitas tinggi, menunjukkan komitmen tinggi untuk mempertahankan kelompoknya.

Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen karyawan salah satunya dengan menciptakan budaya organisasi (Alfiana & Puspasari, 2014). Karakteristik dalam organisasi, menunjukkan ciri khusus bagi organisasi tersebut. Hal ini lah yang disebut dengan budaya organisasi (Mustikasari, 2014). Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada komitmen

organisasi (Arishanti, 2007). Budaya organisasi merupakan alat dalam menyatukan hubungan antara karyawan dengan organisasinya, dengan menciptakan budaya organisasi bagi karyawan agar merasa dirinya adalah bagian dari organisasi (Tanuwibowo & Sutanto, 2014).

Budaya organisasi yang kuat, menunjukkan semakin kuatnya juga komitmen organisasi pada diri karyawan (Taurisa & Ratnawati, 2012). Pengaruh positif budaya organisasi akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan karyawan, mereka cenderung lebih mempertahankan dan membina kesetiaan terhadap organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap karyawan, namun organisasi perlu menunjukkan perhatian mereka kepada kohesivitas kelompok dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang timbul adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kohesivitas kelompok dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
2. Apakah terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan atau informasi dan pemahaman bagi kalangan akademik khususnya mengenai pengaruh kohesivitas kelompok dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh tersebut. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran ilmiah dalam bidang psikologi, yakni psikologi industri dan psikologi sosial.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai penambahan informasi oleh para karyawan mengenai pengaruh kohesivitas kelompok dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan dan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia khususnya kohesivitas kelompok, budaya

organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau