

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia industri Indonesia ikut tumbuh dan berkembang seiring dengan pesatnya perkembangan jaman. Hal ini membuat semakin ketatnya persaingan dalam dunia industri. Bagi perusahaan yang ingin bertahan dan berhasil dalam persaingan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat memberikan kemungkinan untuk berhasil dan maju. Salah satu faktor penting tersebut adalah SDM (Schumacher dalam Sinamo, 2002), terutama pada perusahaan yang mengandalkan produksinya pada karyawan. Perusahaan harus mampu merekrut karyawan yang terbaik dan mempertahankan karyawan tersebut di perusahaannya.

PT Mahameru Centratama Spinning Mills merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang tekstil dan sebagian besar produksinya dipasarkan keberbagai negara. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak HRD, tercatat bahwa bagian produksi divisi *Spinning* pada PT Mahameru memiliki jumlah *turn over* karyawan yang tinggi. Pada tahun 2013 ini, sejak bulan Januari hingga Juni tercatat sebanyak 38.9% dari jumlah karyawan yang keluar berasal dari bagian *Spinning*. Berikut data jumlah karyawan yang keluar hingga bulan Juni :

Tabel 1.1
Data Karyawan Keluar Bulan Januari hingga Bulan Juni 2013

Departemen/Bagian	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase
<i>Dyeing Finishing</i>	20	10.4%
Ekspedisi	10	5.2%
<i>Inspecting</i>	9	4.7%
Persiapan	12	6.2%
<i>Spinning</i>	75	38.9%
<i>Twisting</i>	17	8.8%

<i>Weaving</i>	31	16.1%
HRD	7	3.6%
Lainnya	12	6.2%
Jumlah		193

Sumber: Data HRD PT. Mahameru

Berdasarkan keterangan dari pihak HRD, alasan sebagian besar alasan karyawan mengundurkan diri adalah karena mereka merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya ditambah lagi peraturan yang berlaku dirasa ketat. Untuk memastikan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan lama bagian *spinning* yang dilakukan pada bulan Oktober. Karyawan tersebut menuturkan bahwa alasan-alasan karyawan tersebut keluar adalah alasan pribadi, seperti menikah atau pulang kampung, penyebab lain yang sebagian besar menjadi alasan mereka keluar adalah perasaan tidak nyaman dengan peraturan yang ketat dan mencoba mencari pekerjaan lain. Mereka mencari tempat kerja baru yang terdapat disekitar pabrik PT Mahameru.

Seluruh karyawan dilarang membawa makanan dari luar pabrik dan membawa alat komunikasi ke tempat kerja. Untuk masuk dan keluar pada wilayah kerja, khusus pada bagian produksi, karyawan pada tingkat operator satu-persatu diperiksa oleh petugas keamanan untuk mencegah masuknya barang yang dilarang untuk dibawa. Selain itu juga perusahaan menerapkan disiplin waktu yang ketat, waktu untuk masuk kerja dan waktu yang diberikan untuk istirahat juga harus sesuai dengan aturan. Sehingga karyawan harus tiba beberapa menit sebelum waktu kerja. Mereka juga hanya memiliki waktu yang sedikit untuk bersantai-santai saat jam istirahat.

Berdasarkan informasi yang didapat dari wawancara tersebut, untuk menjadi operator mesin pemintal benang, saat bekerja masing-masing karyawan memegang lebih dari satu mesin, bahkan terdapat karyawan yang memegang tujuh mesin. Mereka bertugas memantau jalannya mesin dengan mengelilingi mesin secara terus menerus. Hal ini perlu dilakukan untuk

mencegah adanya benang yang kusut ataupun berbulu. Jika terdapat kesalahan pada produksi, mereka harus menghentikan mesin terlebih dahulu dan penghentian mesin ini secara otomatis akan diketahui oleh atasan dan bagian personalia. Peraturan ini memang diberlakukan perusahaan untuk menjadikan karyawan disiplin dan menjaga kualitas hasil produksi perusahaan mereka.

Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dengan alasan kurang nyaman dengan peraturan yang berlaku menjadi salah satu bukti bahwa karyawan tersebut tidak dapat menerima nilai-nilai dari organisasi perusahaan tempat kerjanya dan memiliki komitmen yang rendah bahkan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Mereka juga memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu serta menerima nilai dan tujuan organisasi, (Luthans, 2006).

Akan tetapi meskipun banyak karyawan yang keluar, masih juga terdapat karyawan yang tetap bekerja selama belasan tahun. Karyawan tersebut mengaku masih tetap bertahan disana untuk membantu suaminya menafkahi keluarganya. Meskipun peraturan yang juga dirasakan karyawan tersebut ketat, tidak mengurungkan niatnya untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Karyawan tersebut merasa bahwa sulit untuk mencari pekerjaan baru lain, dan ia juga sudah cukup bersyukur karena saat ini ia telah menjadi karyawan tetap. Karyawan juga telah merasa nyaman dan cukup ahli dengan pekerjaannya sekarang. Kemudian mereka juga berasalan bahwa jika mereka mencari pekerjaan lain mereka harus memulai kembali segalanya dari awal.

Status karyawan dalam perusahaannya, termasuk status karyawan tetap merupakan bagian dari identitas sosial yang melekat pada individu dan hal ini sangat berhubungan dengan *self-esteem* seseorang (Hogg & Vaughan,

dalam Novliadi, 2009). Identitas sosial dan *self-esteem* ini merupakan bagian dari konsep diri yang berasal dari keanggotaan individu dalam kelompok sosial. Harga diri atau *Self-Esteem* merupakan evaluasi diri yang dipertahankan oleh individu dan berasal dari interaksi individu dengan orang-orang yang terdekat dengan lingkungannya, dari sejumlah penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain yang diterima (Coopersmith, 1967).

Harga diri ini responsif terhadap pesan yang diterimanya dari lingkungan sekitar (Pierce & Gardner, 2004). Pada suatu perusahaan yang cukup besar sering seorang karyawan mengalami kesulitan untuk mengetahui tempatnya dalam bagan kerja, mereka sangat sulit untuk mengetahui perannya dalam suatu rangkaian produksi. Mereka mempunyai anggapan bahwa walaupun ia tidak bekerja, tidak akan berpengaruh terhadap jalannya produksi. Oleh sebab itu mereka yang berada di tingkat rendah biasanya hanya mempunyai bayangan yang kabur mengenai pola keseluruhan pekerjaannya, karena itu dalam arti sesungguhnya pekerjaan menjadi kehilangan arti bagi pekerja (Purwono, 1996). Hal ini sejalan dengan Ucar (2010) bahwa penilaian positif oleh organisasi juga memberikan indikasi bahwa peningkatan usaha yang dilakukan karyawan akan dicatat dan dihargai sehingga akan membentuk persepsi umum tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dan pesan lingkungan sosialnya, karyawan memiliki penilaian tersendiri atas nilai dirinya sebagai anggota organisasi, yang disebut sebagai harga diri berbasis organisasi/*Organization-Based Self-Esteem*; selanjutnya disingkat dengan OBSE. Dengan kata lain, OBSE ini merupakan *self-esteem* yang timbul atas dasar pengalaman organisasi (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989). Hal ini berarti lingkungan sosial tempat kerja dapat membentuk

keberhargaan diri karyawan, apakah karyawan memandang dirinya sebagai seseorang yang penting dan berharga.

Self-esteem berkaitan erat dengan persepsi individu mengenai dirinya (Powell, 2006), sehingga mempengaruhi penampilan individu dalam bekerja. Seseorang yang memiliki *self-esteem* rendah akan berusaha untuk mempertahankan dirinya untuk tidak memperburuk citranya dengan melakukan kesalahan (Pierce & Gardner, 2004). Sehingga karyawan kurang memiliki keinginan meningkatkan usahanya dalam bekerja dengan mengambil resiko nilai lingkungan terhadap dirinya akan lebih menurun jika melakukan kesalahan. Karyawan yang memiliki perasaan ini biasanya memandang lingkungannya sebagai salah satu yang mengedepankan hukuman dalam memotivasi karyawan (Pierce & Gardner, 2004).

Hasil dari apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya otomatis menimbulkan suatu sikap terhadap pekerjaannya. Sikap atau pandangan ini dapat berupa positif atau negatif. Jika terdapat karyawan yang memiliki sikap atau pandangan yang negatif terhadap tempat kerjanya, maka dapat menjadi salah satu indikasi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Luthans, 2006). Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan disamping beberapa aspek dari pekerjaannya. Sederhananya, kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka; sejauh mana mereka tidak menyukai pekerjaannya, (Spector, 2000).

Robbins dan Judge (Sayekti, 2011) menyatakan bahwa ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Salah satu dari konsekuensi adalah pergantian karyawan (*turn over*). Penelitian mengungkapkan terdapat hubungan negatif antara kepuasan dan *turn over*. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat *turn over* menjadi rendah, tetapi hal tersebut mungkin membantu mengurangi *turn over*. Sebaliknya, jika terdapat

ketidakpuasan kerja, maka *turn over* mungkin tinggi (Luthans, 2006). *Turn over* yang tinggi akan merugikan perusahaan, karena mengingat tidak sedikit biaya yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru, sehingga penting bagi perusahaan untuk menjaga sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan cenderung untuk tetap bekerja di tempatnya sekarang (Djati & Khusaini, 2003). Hal inilah yang menjadi bibit dari timbulnya komitmen organisasi pada karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan memilih untuk tetap menjadi anggota organisasi, dalam hal ini perusahaan, baik dengan alasan keinginan, kebutuhan, kewajiban, ataupun kombinasi dari ketiganya.

Departemen *Spinning* juga merupakan bagian yang penting bagi pabrik tekstil ini. *Spinning* merupakan proses awal dari pembuatan kain. Karena merupakan bagian produksi ditahap awal perlu lebih diperhatikan karena jika terjadi kesalahan pada proses ini, maka akan terjadi hambatan yang panjang pada proses pembuatan kain. Dengan demikian, penulis merasa tertarik untuk meneliti hubungan antara *organizational based self esteem* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan departemen *Spinning* di PT Mahameru Centratama *Spinning Mills*.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dapat dikemukakan dengan pertanyaan :

1. Bagaimana gambaran umum Organization-Based Self-Esteem pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills?
2. Bagaimana gambaran umum kepuasan kerja pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills?
3. Bagaimana gambaran umum komitmen organisasi pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills?

4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *Organization-Based Self-Esteem* dengan komitmen organisasi pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills?
6. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *Organization-Based Self-Esteem* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dalam meneliti hubungan *organization based self esteem* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran umum *Organization-Based Self-Esteem* pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills
2. Untuk mengetahui gambaran umum kepuasan kerja pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills
3. Untuk mengetahui gambaran umum komitmen organisasi pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills
4. Untuk mengetahui gambaran signifikasi hubungan antara *Organization-Based Self-Esteem* dengan komitmen organisasi pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills
5. Untuk mengetahui gambaran signifikasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan departemen *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills
6. Untuk mengetahui gambaran signifikasi hubungan antara *Organization-Based Self-Esteem* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian *Spinning* PT Mahameru Centratama Mills

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai hubungan antara *organizational based self esteem* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada suatu organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat pada kajian teori dengan menambah pengetahuan dan konsep-konsep ilmu psikologi, terutama pada psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara praktis pada pihak yang terkait dengan memberikan gambaran mengenai bagaimana *organizational based self esteem*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawannya serta membantu dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan karyawannya.