

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Komitmen organisasional merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya. Komitmen organisasional penting karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan turnover. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di perusahaan. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif

Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* yang terletak di kaki Gunung Galunggung yang pernah meletus pada tahun 1982. Melayani tiga kabupaten (Tasikmalaya, Ciamis dan Garut), dua pemkot (Tasikmalaya dan Banjar) dan sebagian SPBU *Ex Supply Point* Balongan dan Cilacap, namun di PT PERTAMINA ini ada banyak permasalahan diantaranya TKB yang kurang berkomitmen dengan pekerjaannya. Komitmen itu sendiri sangatlah penting bagi perusahaan ini yang mana menurut teori Menurut teori Jerald Greenberg (2011) *Organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it.* (komitmen organisasi mencakup dimana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak bersedia untuk meninggalkannya).

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya.

Dia tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Untuk itu peran dari perusahaan untuk mengikat karyawan (*Employee Engagement*) agar menjalankan komitmen yang baik perlu diperhatikan, karena jika karyawan tidak ada timbal balik dari perusahaan kemungkinan besar cara kerjanya akan berdampak buruk bagi perusahaan. Menurut Robinson et al (dalam Nusatria dan Suharmono, 2013) memberikan definisi *employee engagement* sebagai sikap positif yang di tunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka. Dengan demikian, dalam konsep *employee engagement*, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

Employee engagement merupakan gagasan penting dalam perilaku organisasi yang banyak ditulis oleh para praktisi dan perusahaan. *Employee engagement* memang sudah menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia. *Employee engagement* bukan merupakan sikap, melainkan tingkat dimana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan diharapkan mempunyai *engagement*, suatu keterikatan, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan. Di dalam terminologi ini, termasuk pula di dalamnya timbulnya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta kebanggaan terhadap perusahaan dan semangat bekerjasama. Kondisi-kondisi tersebut yang kemudian melahirkan istilah *employee engagement*. Konsep *employee engagement* menjadi penting dalam mengkonsepsualisasikan dan menentukan peranan modal manusia terhadap kinerja organisasi. Konsep ini diperkenalkan oleh Gallup pada tahun 2004 secara empirikal pada unit bisnis, pusat kesehatan serta unit pendidikan. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan. Riset menunjukkan bahwa karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif. Karyawan yang memberikan kemampuan terbaik akan berakibat pada performa perusahaan.

Tabel 1. 1
Pelanggaran Karyawan

NO.	PELANGGARAN	JUMLAH
1	Sering terlambat masuk kerja	4
2	Tidak menjalankan prosedur pemakaian atribut lengkap	3
3	Tidur disaat jam Kerja	2
4	Melakukan perjudian	4
5	Melalaikan tugas dan tanggungjawab	2
6	Merokok di area terlarang	2
7	Mangkir disaat jam kerja	2

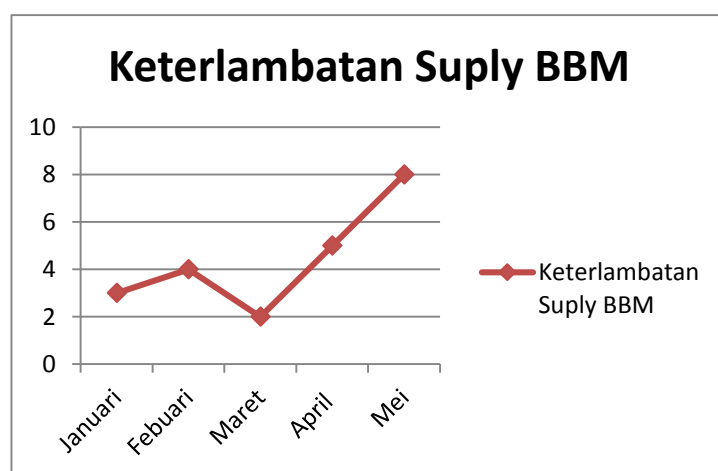
Dari data di atas dibuktikan bahwa banyak nya pelanggaran dari para pegawai PT Pertamina TBBM Tasikmalaya *region III*, hal ini memungkinkan tidak adanya rasa komitmen di PT. Pertamina TBBM Tasikmalaya tersebut dan selanjutnya ada juga tingkat penurunan jumlah pegawai di tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Turnover

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2015	10	8	72
2016	5	10	67
2017	2	6	63

Dapat dilihat data di atas bahwa tingkat jumlah karyawan menurun dari tahun 2015-2017, ini juga membuktikan bahwa perusahaan yang sudah besar dengan penghasilan yang tinggi jika internal nya tidak nyaman maka pegawai juga tidak akan betah di perusahaan / organisasi tersebut.

Tabel 1. 3
Data Keterlambatan Suply BBM



Terdapat kenaikan tingkat keterlambatan supply BBM, ini di karenakan keterlambatan masuk pegawai yang sering dilakukan, masalah ini sangat sering sekali terjadi. Dan itulah bukti adanya permasalahan di Terminal BBM Tasikmalaya *region III*.

Menurut Jerald Greenberg (2011), **Organizational Commitment** dapat ditingkatkan atau dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu :

Riyan Permana, 2018

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT PT. PERTAMINA (PERSERO) TBBM TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a) Faktor internal yang berasal dari diri pegawai, antara lain yaitu adalah kepuasan kerja, **Keterikatan pegawai**, kepribadian, modal pegawai, motivasi, dan lain sebagainya.
- b) Faktor eksternal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain yaitu lingkungan kerja, rekan kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam tema sentral: **“PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT PT. PERTAMINA (PERSERO) TBBM TASIKMALAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran *Employee Engagement* PT Pertamina (persero) TBBM Tasikmalaya?
2. Bagaimana gambaran *Organizational Commitment* PT Pertamina (persero) TBBM Tasikmalaya?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* PT Pertamina (persero) TBBM Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran *Employee Engagement* PT Pertamina (persero) TBBM Tasikmalaya
1. Untuk mengetahui gambaran *Organizational Commitment* PT Pertamina (persero) TBBM Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* PT Pertamina (persero) TBBM Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* melalui penerapan ilmu dan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan meninjau dari realita yang ada, sehingga dapat dijadikan salah satu acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi PT Pertamina (persero) TBBM Tasikmalaya dalam meningkatkan *Organizational Commitment* melalui *Employee Engagement*