

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan roda penggerak dalam perputaran kehidupan organisasi. Dengan adanya karyawan yang ditempatkan pada karakteristik pekerjaan yang sesuai maka tujuan dan nilai-nilai organisasi dapat dicapai organisasi dengan efektif dan efisien. Selain dengan kapabilitas karyawan dan penempatan jabatan yang sesuai, karyawan diharapkan menjalankan pekerjaannya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab tapi juga merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal-hal tersebut bersifat emosional atau pribadi yang tidak dapat dipaksakan pemenuhannya oleh pihak ekstern kecuali ada hal yang mengindikasikan terciptanya pemenuhan tersebut. Pekerjaan jika dikerjakan hanya berorientasi pada pemenuhan kerja atau tenggang waktu tapi tidak ada dedikasi dan tanggung jawab maka pekerjaan tersebut hanya bersifat pemenuhan kewajiban saja. Hal tersebut bisa menimbulkan kejenuhan dan ada rasa terbebani dalam pelaksanaannya. Karyawan akan mengupayakan kinerja yang optimal terhadap organisasi jika memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang bersangkutan. Maka dari itu, organisasi sebaiknya memperhatikan pemberdayaan karyawan yang tidak semata-mata menginginkan tujuan organisasi tercapai, tetapi juga menimbulkan hubungan intern organisasi yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi semua tingkatan karyawan, baik dalam hubungannya dengan pekerjaan itu sendiri maupun hubungan dengan sesama karyawan atau klien.

Dalam dunia kerja khususnya lingkungan intern komitmen sering menjadi isu yang sangat penting bahkan terkadang sampai beberapa organisasi menjadikan komitmen sebagai salah satu syarat untuk pemenuhan jabatan atau lowongan dalam suatu organisasi. Meskipun begitu tidak jarang pula kurangnya pemahaman terhadap komitmen itu sendiri. Padahal pemahaman tersebut sangat penting untuk menunjang kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pada pernyataan di atas maka yang dijadikan masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya komitmen organisasi karyawan pada Hotel Enhaii Bandung. Menurut Robbins dalam Amilin & Rosita Dewi (2008:15) bahwa “Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi”.

Fenomena dari komitmen organisasi dapat dilihat dari daftar kehadiran dan *turnover* karyawan yang naik turun dan tidak seharusnya terjadi. Hal ini sejalan dengan definisi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh L. Mathis-John H. Jackson (dalam Karina, 2007:1) bahwa “Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan”.

Menyoroti pendapat di atas jelaslah bahwa dengan ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan yang tinggi akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dan sebaliknya bagi karyawan yang angka kehadirannya tinggi

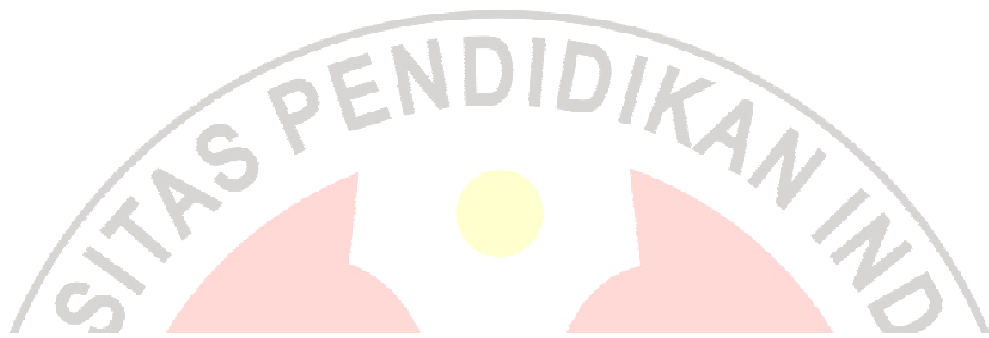
menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Untuk lebih jelasnya penulis akan menyajikan tingkat absensi yang bervariasi melalui tabel di hal berikut ini :

Tabel 1.1.
Presentase Absensi Jam Kerja Karyawan di Hotel Enhaii
Bulan Januari 2010 -Mei 2011

Tingkat Kehadiran	Bulan					Ket.
	Jan	Feb	Maret	April	Mei	
Jam kerja seharusnya	8640	7104	7776	7488	8208	Jumlah jam kerja dari bulan Januari – Mei yaitu 39216 jam
Rata-rata absen jam kerja	624	120	912	1056	2240	Jumlah rata-rata absen jam kerja dari bulan Januari – Mei yaitu 4952 jam
Presentase rata-rata absen jam kerja	7,2%	1,7%	11,73%	14,10%	27,29%	Jumlah presentase rata-rata absen jam kerja yaitu 62,02%

Sumber : Divisi HRD Hotel Enhaii Bandung

Pada tabel di atas terlihat adanya tingkat absensi yang dinamis yakni terjadi naik turun dari bulan Januari sampai bulan Mei 2010 dengan toleransi kemangkiran/absensi 80%. Meskipun data tersebut belum mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi, namun bisa menjadi satu masalah jika tidak ada tindak lanjut penanganannya. Seperti yang diungkapkan oleh Djati dan Khusaini (2003:32) bahwa "Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan terhadap organisasi tapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi". Menyoroti pendapat tersebut ini berarti



ERROR: ioerror
OFFENDING COMMAND: image

STACK: