

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beragam jenisnya. Ditinjau dari adanya beragam jenis sifat karyawan tersebut suatu organisasi juga akan memiliki beragam jenis kebutuhan pula, seperti halnya salah satu kebutuhan organisasi adalah suatu komitmen kuat yang dimiliki karyawan di dalamnya. Komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan, dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Steers (1982), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Randall, Fedor dan Longenecker (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi.

Steers (1977) berpendapat bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan. Contoh enam komitmen yang

diungkapkan oleh Komjen Bambang Hendarso Danuri, dalam paparan visi misinya jika terpilih menjadi Kapolri menggantikan Jenderal Sutanto.

1. Menghadapi Pemilu 2009 mendatang Bambang berkomitmen bahwa Polri akan bersikap netral dan tidak memihak.
2. Bertindak tegas terhadap tindak kejahatan korupsi, perjudian, illegal logging, illegal fishing, illegal mining, dan kejahatan konvensional lainnya.
3. Polri berkomitmen akan menitikberatkan pada keberlanjutan dan peningkatan upaya untuk melakukan perbaikan sehingga Polri mampu tampil maksimal.
4. Polri akan meningkatkan kerjasama baik internal maupun eksternal, sesuai dengan kebutuhan organisasi.
5. Peningkatan pembinaan di tubuh Polri, dengan cara memperbaiki program pendidikan dan meningkatkan kualitas kompetensi personil Polri.
6. Pengelolaan keuangan negara dan pengadaan sarana prasarana Polri akan dilakukan secara transparan, objektif, tepat sasaran, dan bersih dari KKN. (Kompas 2008).

Kutipan enam pilar komitmen organisasi di atas adalah satu contoh bentuk komitmen organisasi yang pernah diangkat oleh Komjen Bambang Hendarso Danuri yang berlandaskan pada organisasi di dalam kepolisian. Pemaparan pentingnya komitmen ini selalu diusungnya didalam visi misi pencalonannya.

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari pribadi individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam suatu kegiatan organisasinya. Sikap – sikap yang menandakan adanya komitmen organisasi pada diri individu adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan yang kuat dan penyesuaian terhadap nilai – nilai dan tujuan yang ada didalam organisasi tersebut.
2. Kesiediaan yang besar untuk berusaha dengan sungguh – sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan atau motivasi diri yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan menjadi faktor penting terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sehingga komitmen inilah yang bisa memberikan motivasi untuk tetap mempertahankan kedudukan yang diampunya dengan adanya peningkatan prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Prestasi individu ini sejalan dengan tujuan perusahaan untuk bisa maju dan bertahan menghadapi setiap tantangan yang menghambat perkembangan perusahaan. Hal demikian berhubungan dengan keberadaan efikasi diri yang menurut pandangan yang diberikan oleh Baron & Byrne (1991) orang yang memiliki efikasi diri adalah orang yang mampu mengevaluasi diri untuk menghadapi tantangan dari langkah yang telah diambilnya.

Fenomena komitmen organisasi di dalam PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya memiliki perubahan dan penurunan, hal ini dilihat dari adanya beberapa kontrak yang tidak berlanjut. Fenomena saat ini PT. Jadi Abadi

Corak Biscuit memiliki 3 divisi produksi yang pada awalnya memiliki $\pm$ 5 divisi produksi. Pengurangan ini dikarenakan adanya penurunan pada komitmen terhadap perusahaan. Salah satu fenomena diatas merupakan permasalahan yang sedang berkembang di dalam organisasi perusahaan sehingga sangat dibutuhkannya persepsi positif terhadap tujuan perusahaan yang dibebankan pada pemberian tugas terhadap karyawan dengan komposisi yang lebih besar. Bila persepsi karyawan terhadap tugas ini negatif maka pengevaluasian terhadap hasil juga menjadi rendah. Oleh karenanya keberadaan komitmen organisasi karyawan sangat erat dengan adanya efikasi diri pada karyawan dalam menunjang pencapaian tujuan yang ingin didapatkan oleh perusahaan.

Pemaparan diatas menguatkan pengertian terhadap kemampuan diri yang kuat dalam suatu organisasi ini sangatlah erat hubungannya dengan efikasi diri. Efikasi diri yang dimaksud merupakan komponen kunci dari *self system*, yang dimaksudkan dengan efikasi diri ini bukan faktor psikis yang mengontrol tingkah laku melainkan rujukan terhadap struktur kognisi yang nantinya merancang fungsi persepsi, evaluasi, dan regulasi tingkah laku. Menurut Bandura (1986) efikasi diri merupakan elemen kepribadian yang sangat krusial. Efikasi diri ini merupakan keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan.

Efikasi diri bersifat subjektif dan khas terhadap bermacam- macam hal. Kemungkinan merasa sangat percaya diri terjadi pada diri kita untuk

mengatasi kesulitan sosial, tetapi merasa sangat mencemaskan untuk mengatasi masalah – masalah akademik. Judge dan Bono (2001) menyampaikan tentang persepsi efikasi diri dimana mampu memprediksi tingkah laku secara baik namun hal itu juga dipengaruhi oleh perasaan umum dari efikasi diri itu sendiri. Persepsi yang terjadi di dalam efikasi diri dapat mempengaruhi tantangan mana yang harus dihadapi dan bagaimana menampilkan perilaku yang lebih baik.

Efikasi diri itu sendiri merupakan salah satu tiang penyangga didalam pembangunan konstruk berpikir dalam *self concept* seperti pemaparan Bandura (1986). Seperti dalam teori kepribadian Rogers menyatakan bahwa *self concept* merupakan keyakinan tentang kenyataan, keunikan, dan kualitas tingkah laku diri sendiri. Maka dengan itulah adanya efikasi diri pada individu penting keberadaannya, bila seorang individu tidak memiliki efikasi diri yang baik maka individu tersebut akan kesulitan untuk mengukur kemampuan yang ada pada dirinya dalam menyelesaikan tugas ataupun mencapai suatu keinginan yang telah diprogramkan sebelumnya. Inilah salah satu titik penting yang dimana harus dimiliki individu sebagai karyawan didalam perusahaan. Dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada karyawan maka tujuan – tujuan bersama perusahaan yang ditempuh melalui proses penyelesaian tugas akan mampu terlampaui.

Berdasarkan penyampaian di atas dapat dipahami adanya hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi. Maka dari pemahaman diatas peneliti memilih PT. Jadi Abadi Corak Biskuit sebagai tempat penelitian dikarenakan

PT. Jadi Abadi Corak biskuit merupakan perusahaan yang memiliki sistem persaingan ketat sebagai perusahaan dengan kategori ekspor umum diperputaran pengembangan industrial kota Surabaya. Selain itu PT. Jadi Abadi Corak Biskuit merupakan perusahaan yang memiliki konsumen dari berbagai kalangan sehingga tantangan untuk tetap bertahan di era pesatnya perkembangan informasi dan komunikasi semakin tinggi dengan tuntutan untuk tetap menjaga komitmen yang kuat dengan konsumen. Oleh karenanya penelitian ini penting untuk dilakukan yang dimana nantinya diketahui hubungan antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang terjadi sehingga konsumen serta relasi perusahaan mampu memprediksikan langkah untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang dapat dirumuskan adalah “Apakah ada hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi di PT. Jadi Abadi Corak Biskuit ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara efikasi diri karyawan terhadap besarnya komitmen organisasi yang terjalin di dalam perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan perusahaan untuk menakhlukkan tantangan sehingga bisa tetap maju dengan persaingan yang sehat.

Selain itu ada pula tujuan khusus yang dimaksudkan oleh peneliti yakni untuk mengetahui faktor dominan dari efikasi diri yang mampu mempengaruhi faktor – faktor dalam pembentukan komitmen organisasi. Dengan ini diharapkan bisa membantu pada proses pengembangan dan pengambilan kebijakan perusahaan selanjutnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini mampu memberi kontribusi positif untuk menambah khazanah keilmuan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri berkenaan dengan komitmen organisasi.

Secara praktis faktor dominan yang telah didapati dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan perusahaan atau bahkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan- keputusan serta kebijakan berkenaan dengan kemajuan perusahaan kedepannya.