

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja Simamora, (2006:20), Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia karena manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang menghasilkan orientasi karier dan keadilan organisasional pada karyawan perusahaan serta adanya komitmen organisasi yang kuat pada karyawan perusahaan.

Pentingnya komitmen organisasional dalam mencapai tujuan semakin mendorong perusahaan untuk memajukan komitmen organisasional. Beberapa cara yang dilaksanakan perusahaan agar meningkatkan komitmen organisasional dengan memberdayakan karyawan, memberikan pelatihan terhadap karyawan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta keadilan organisasi dalam perusahaan Saputra dan Wibawa, (2018:3201).

PT. Voksel Electric Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kabel khususnya kabel telekomunikasi, listrik, dan serat optik, yang berlokasi

di Jl. Raya Narogong Km 16. Cileungsi, Bogor 16820. Berdasarkan masalah yang terjadi di PT. Voksel Electric Tbk yaitu kurangnya atau rendahnya komitmen karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dengan alasan mereka tidak tahu apa yang akan terjadi kedepannya sehingga mereka berfikir tidak akan selamanya mereka akan bekerja di perusahaan tersebut dan mereka berfikir akan terus mengembangkan karirnya untuk yang lebih baik dari yang sedang mereka jalani saat ini. Permasalahan tersebut juga termasuk ke dalam salah satu faktor komitmen karyawan pada organisasi, yaitu terkait faktor personal seperti pengalaman kerja mereka dan faktor karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, hal ini terjadi dalam perusahaan tersebut. Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap karyawan berbeda diantaranya beberapa karyawan memutuskan berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar disbanding tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan bahwa masalah rendahnya komitmen organisasi dilihat dari komitmen afektif (*affective commitment*), terlihat dari kurangnya keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen organisasi biasanya dilakukan oleh karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi, dengan cara mendukung tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasional akan timbul Ketika karyawan yang senang menjadi menjadi anggota sebuah organisasi, adanya kepercayaan didalamnya, dan adanya perasaan yang baik mengenai organisasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan ditemukan bahwa rendahnya komitmen organisasional karyawan disebabkan karena beberapa hal diantaranya :

1. Tidak semua karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, hanya bagian-bagian tertentu yang bisa terlibat dalam pengambilan keputusan
2. Masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak akan bertahan selamanya di perusahaan ini karna alasan ingin mempunyai karir atau pekerjaan yang lebih baik dari posisi saat ini pernyataan ini lebih dominan dari bagian produksi atau

lapangan, karena mereka merasa mempunyai kemampuan lain selain bidang yang mereka jalani saat ini.

Sementara itu, menurut Sopiah (2008: 66) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Tabel 1. 1

Pra Kuesioner Komitmen Organisasional

No	Indikator Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		YA	%	TIDAK	%	
Komitmen Organisasional						
1.	Saya merasa komitmen saat ini sedang menurun	15	50,%	15	50%	30
2.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	10	33,%	20	67%	30
3.	Lingkungan kerja saya mendukung terhadap peningkatan komitmen kerja	25	83%	5	17%	30
4.	Saya berkeinginan untuk tetap tinggal di perusahaan ini	13	43%	17	57%	30

Sumber: Survei Pendahuluan 2024

Berdasarkan hasil tabel pra survei yang dilakukan sebanyak 30 responden menunjukkan bahwa masalah mengenai komitmen organisasional di PT. Voksel Electric Tbk yaitu 67% (20 responden) mengungkapkan bahwa Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain, 56% (17 responden) mengungkapkan “saya berkeinginan untuk tetap tinggal di perusahaan ini”, 50% (15 responden) mengungkapkan “saya merasa komitmen saat ini sedang menurun”, 17% (5 responden) mengungkapkan “lingkungan kerja saya mendukung terhadap peningkatan komitmen kerja”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada variabel komitmen organisasional pada item pertanyaan “saya sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain” yang artinya 20 responden atau 67% karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain. Karyawan yang memiliki komitmen rendah, maka kinerjanya akan cenderung menurun, berkeinginan meninggalkan perusahaan, dan tidak berusaha sebaik mungkin untuk efektivitas dan optimalisasi dalam mencapai tujuan perusahaan karena tidak adanya ikatan emosional maupun perasaan wajib berkontribusi yang dimiliki.

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu orientasi karier. Orientasi karier merupakan sikap individu terhadap pemilihan Pendidikan lanjutan dan pekerjaan yang ditunjukkan adanya tujuan yang jelas, pemahaman diri, pertimbangan atas peluang, eksplorasi sumber informasi yang relevan, dan perencanaan masa depan menurut (Sharf, 1992:2)

Tabel 1. 2
Pra Kuesioner Orientasi Karier

No	Indikator Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		YA	%	TIDAK	%	
Orientasi Karier						
1.	Saya sudah mempunyai rencana karir di masa depan	14	47%	16	53%	30
2.	Selama ini perusahaan memberikan kejelasan karir kepada semua karyawan untuk meningkatkan komitmen	10	33%	20	67%	30
3.	Saya memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	25	83%	5	17%	30

Sumber : Survei Pendahuluan 2024

Berdasarkan hasil tabel pra survei yang dilakukan sebanyak 30 responden menunjukkan bahwa masalah mengenai orientasi karier di PT. Voksel Electric Tbk yaitu 67% (20 responden) mengungkapkan “selama ini perusahaan memberikan kejelasan karir kepada semua karyawan untuk meningkatkan komitmen”, 53% (16 responden) mengungkapkan “saya sudah mempunyai rencana karir di masa depan”, 17% (5 responden) mengatakan “saya memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada variabel orientasi karier pada item pertanyaan “selama ini perusahaan memberikan kejelasan karir kepada semua karyawan untuk meningkatkan komitmen” sebanyak 16 responden atau 67% karyawan yang masih merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kejelasan karier kepada karyawan, hal ini perlu diperhatikan karena dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan, adanya kejelasan karier pada karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin meningkatkan kinerjanya juga agar dapat mencapai tujuan karier nya, karena setiap karyawan pasti ingin memiliki karier yang lebih baik dari sebelumnya.

Tabel 1. 3
Pra Kuesioner Keadilan Organisasional

No	Indikator Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		YA	%	TIDAK	%	
Keadilan Organisasional						
1.	Keputusan pekerjaan yang di buat oleh atasan dirasakan adil oleh karyawan.	23	77%	7	23%	30
2.	Semua karyawan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan.	5	17%	25	83%	30
3.	Saya dapat mengekspresikan pandangan pada prosedur-prosedur penilaian kerja.	14	47%	16	53%	30

Sumber: Survei Pendahuluan 2024

Berdasarkan hasil tabel survei yang dilakukan sebanyak 30 responden menunjukkan bahwa masalah mengenai keadilan organisasional di PT. Voksel Electric Tbk yaitu 83% (25 responden) mengungkapkan “semua karyawan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan”, 53% (16 responden) mengungkapkan “saya dapat mengekspresikan pandangan pada prosedur-prosedur penilaian kerja”, 23% (7 responden) mengungkapkan “keputusan pekerjaan yang di buat oleh atasan dirasakan adil oleh karyawan”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada variabel keadilan organisasional pada item pertanyaan “semua karyawan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan” sebanyak 25 responden atau 83% karyawan masih merasa keadilan dalam proses pengambilan keputusan belum adil. Hal ini bisa menjadi pertimbangan agar pimpinan bisa memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan agar semua karyawan merasakan keadilan dalam setiap pengambilan keputusan. Keadilan organisasional juga diperlukan karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional. Keadilan organisasi mengacu pada persepsi pengembalian yang diterima dari organisasi dengan proses pertimbangan yang tepat dan memperlakukan karyawan secara adil. Keadilan organisasi dapat dilihat dari pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan perusahaan, dimana karyawan diikut sertakan dalam proses

pengambilan keputusan.

Sepanjang tahun 2023 karyawan PT Voksel Electric Tbk menunjukkan tingkat absensi yang fluktuasi, toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya pegawai tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Sehingga para karyawan tidak diperbolehkan tidak masuk kerja jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4

Absensi karyawan PT Voksel Electric Tbk 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan	Presentasi Absensi Karyawan (%)
Januari	900	21	674	3,57%
Februari	900	20	465	2,58%
Maret	900	21	663	3,51%
April	888	14	450	3,62%
Mei	900	21	621	3,29%
Juni	886	17	555	3,68%
Juli	888	20	559	3,15%
Agustus	888	18	557	3,48%
September	888	20	660	3,72%
Oktober	915	22	571	2,84%
November	915	22	569	2,83%
Desember	915	19	668	3,84%
			Rata-rata	3,34%

Sumber : Data diolah, 2024

Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $\text{Persentase Absensi Karyawan} = \frac{\text{Absensi Karyawan}}{(\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja})} \times 100\%$. Tingkat absensi karyawan pada PT Voksel Electric Tbk menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2023 sebesar 3,34%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 3%.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penelitian ini dilakukan pada PT. Voksel Electric Tbk karena terdapat beberapa permasalahan mengenai komitmen

organisasional pada karyawan PT. Voksel Electric Tbk. Kedua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu orientasi karier dan keadilan organisasional sehingga dapat menjadi tolak ukur yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan PT. Voksel Electric Tbk.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh orientasi karier terhadap komitmen organisasional karyawan PT Voksel Electric Tbk.?
2. Adakah pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT Voksel Electric Tbk.?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui besarnya pengaruh orientasi karier terhadap komitmen organisasional karyawan PT Voksel Electric Tbk.
2. Mengetahui besarnya pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT Voksel Electric Tbk.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai pengaruh orientasi karier dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT Voksel Electric Tbk.
2. Kepentingan praktis hasil penelitian ini akan berguna bagi perusahaan, untuk dapat mengetahui sejauh mana orientasi karier dan keadilan organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan PT Voksel Electric Tbk.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas ini dibatasi pada pengaruh orientasi karier dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.
2. Pembahasan difokuskan pada karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional rendah.
3. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT Voksel Electric Tbk sebanyak 91 orang.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari penelitian untuk membuat proses penulisan secara lebih lugas. Berikut adalah sistematika pelaporan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang dalam masalah penelitian mengenai fenomena yang terjadi sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian yaitu penjelasan teori mengenai definisi orientasi karier, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional, faktor-faktor yang memengaruhi variabel, indikator variabel, hubungan antarvariabel, kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, deskripsi variabel, dan teknik pengolahan yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan profil perusahaan dan struktural perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi hasil pengujian statistik dan pembahasan pengaruh orientasi karier dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada PT Voksel Electric Tbk.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari simpulan dan saran yang berisi ringkasan dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian serta pembahasan. Kemudian terdapat saran-saran yang dapat bermanfaat dan sebagai masukan bagi perusahaan.