

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia industri pada dasarnya memiliki persepektif mengenai komitmen kerja. Karyawan menjadi hal yang sangat penting karena komitmen kerja yang menentukan suatu keberhasilan karyawan tersebut. beberapa perusahaan yang berada diwilayah Pasuruan menggunakan unsur komitmen sebagai syarat untuk karyawan yang akan di beri wewenang suatu jabatan yang ditawarkan di iklan-iklan lowongan pekerjaan. Namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tentang komitmen kerja tersebut sangat penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan berjalan dengan efektif.

Banyaknya karyawan yang memiliki komitmen rendah disebabkan kurangnya pemahaman terhadap komitmen. Indikasi menurunnya komitmen kerja karyawaan dapat digambarkan dengan adanya catatan beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia saat ini kurang memiliki hal berikut, kemampuan dan keyakinan bersama untuk menyelaraskan tindakan yang mengarah pada pencapaian yang disebut efikasi kolektif Bandura (1997).

Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas sebagai pertanda rendahnya komitmen kerja karyawan di daerah Indonesia. Data tersebut di dukung dengan hasil wawancara kami dengan 20 karyawan dari beberapa perusahaan dengan rincian 68% karyawan memiliki komitmen yang rendah, sedangkan sisanya sebanyak 32% karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi ([www.portalhr.com](http://www.portalhr.com)).

Seperti yang terjadi di PT.HM.SAMPOERNA.TBK, beberapa konflik yang menyebabkan menurunnya komitmen kerja karyawannya. Karyawan PT. HM.SAMPOERNA.TBK yang mayoritas adalah perempuan dengan pendidikan yang hanya tamat SD dan juga SMP terkadang menyebabkan rendahnya SDM dan juga kurangnya toleransi antar karyawan satu sama lain. Sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang kurang memahami tentang komitmen. Dan juga menimbulkan komunikasi yang salah antar satu sama lain hingga menyebabkan efikasi kolektif antar individu menjadi rendah.

Ketika dalam kelompok ada karyawan yang tergolong masih junior ternyata mempunyai kemajuan yang pesat, sehingga menumbuhkan rasa hormat bagi yang lain. Penghormatan demikian besar yang diberikan kepadanya, menyebabkan penghormatan yang pada mulanya diberikan kepada golongan senior menjadi berkurang. Akibatnya timbul rasa iri dan saling dirugikan antar anggota kelompok. Hal itu menyebabkan daya juang kelompok menjadi menurun karena menurunnya komitmen antar individu dalam kelompok.

Bukan hanya konflik tersebut yang mampu menurunkan komitmen kerja individu dalam kelompok. Seperti halnya komunikasi yang salah, dalam sebuah kelompok terkadang karyawan junior merasa tertindas karena omongan dan kritikan pedas yang didapat dari karyawan senior. Dikarenakan kinerjanya yang masih kurang maksimal pada job dalam kelompok kerjanya. Jika seorang karyawan memiliki komitmen kerja yg tinggi maka dia akan memiliki keyakinan atau disebut efikasi bahwa dirinya mampu untuk mencapai kerja yang maksimal seperti yang diharapkan perusahaan.

Konflik diatas memberikan gambaran bahwa komitmen kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti dalam sebuah perusahaan yang terbagi dengan beberapa bagian atau unit didalamnya. Setiap unit memiliki target agar bisa memenuhi kebutuhan unit yang lain. Seperti halnya unit produksi, dalam unit produksi harus bisa memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan agar unit pemasaran juga bisa memenuhi target pasaran. Jika salah satu unit tidak bisa memenuhi target maka akan mendapatkan punishment dari perusahaan. Jadi antar unit memerlukan kerja sama dan keyakinan bersama (efikasi kolektif) untuk memperkuat komitmen individu. Hal tersebut merupakan contoh konflik yang terjadi antar kelompok.

Setiap unit dalam sebuah perusahaan terdiri dari banyak anggota atau individu didalamnya. Untuk memenuhi sebuah target perusahaan maka dalam satu unit anggotanya harus memiliki komitmen antar individu. Suatu komitmen dalam organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehinggamenimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense orbelonging*) terhadap

organisasi tempat ia bekerja. Dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Chusmir (1982) dalam Jewel dan Siegall (1998) menyatakan bahwa seorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi maka juga akan memandang bahwa kerja mempunyai nilai yang tinggi. Oleh karena itu karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi secara otomatis kinerjanya pun juga bagus, karena individu menilai bahwa pekerjaan itu penting baginya sehingga nilai tersebut membentuk komitmen dalam diri individu yang menimbulkan kinerja karyawan tersebut meningkat.

Adanya komitmen kerja yang berdampak pada kinerja karyawan adalah untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya seperti hasil penelitian yang telah dilakukan Moreover, et al. (2002) dalam jurnal Susanto (2013) kinerja karyawan meningkat karena adanya efikasi kolektif yang tinggi dalam organisasi.

Karyawan secara natural beraktivitas secara individu, namun ketika karyawan sudah masuk dalam sebuah unit yang ada dalam perusahaan maka efikasi personal banyak karyawan yang bekerja bersama akan bergabung. Karena satu unit dalam sebuah perusahaan memiliki tujuan yang sama untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Efikasi diri yang dimiliki oleh individu akan digabungkan dengan individu lain dalam sebuah kelompok untuk menghadapi tantangan tugas dan tujuan bersama, sehingga terbentuk sebuah keyakinan bersama dalam kelompok tersebut. Inilah yang disebut efikasi kolektif.

Efikasi kolektif dapat disebut sebagai daya juang kelompok. Sedangkan menurut Bandura (2000), efikasi kolektif merupakan keyakinan bergabung secara

bersama-sama dalam mengatur dan melaksanakan program menuju pada tingkat pencapaian. Jan Douglas (2005) dalam Rishandi (2013) menambahkan bahwa, efikasi kolektif menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah tim atau organisasi untuk mencapai tujuan. Semakin besar keyakinan yang dipegang dalam efikasi kolektif maka semakin banyak juga yang dicapai dalam organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi menjadi cermin perpaduan kekuatan dari seluruh unsur perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satunya adalah kekuatan yang terdapat pada setiap karyawan yang dianugerahi beragam potensi serta keunikan talenta tersendiri dalam memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan usaha perusahaan. Keberhasilan memadukan kemampuan setiap karyawan membentuk efikasi kolektif dan kerjasama yang kuat sehingga mempercepat pencapaian pertumbuhan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Porter, (Mowday and Steers, 1982 dalam Widiana, 2015), lingkungan dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen kerja terhadap perusahaan. Efikasi yang tinggi jika dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif maka akan menghasilkan usaha yang keras untuk mencapai tujuan perusahaan atau disebut dengan komitmen (Bandura, 2007).

Meningkatnya kinerja perusahaan tergantung pada kinerja pribadi setiap karyawannya. Untuk itu perusahaan selalu mengutamakan kepuasan konsumen dengan bekerja secara kolektif dan saling berbagi kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bandura (1998) dalam Feist (2011) Budaya kerja kolektif membentuk efikasi kolektif sehingga para karyawan bisa lebih baik dan bekerja secara efektif. Menurut Chusmir (1982) dalam Jewel dan Siegall

(1998) Bekerja kolektif dan saling berbagi kemampuan masuk dalam variabel individual dan situasional yang mempunyai pengaruh langsung pada komitmen kerja.

Stress dan Birchmeier (2003) dalam Muhandani (2014) menambahkan bahwa hasil yang dicapai oleh kelompok lebih ditentukan oleh keyakinan kelompok (efikasi kolektif), pandangan anggota kelompok terhadap tugas dan komitmen kerja yang dipengaruhi oleh motivasi anggota kelompok dalam menyelesaikan tugas. Selain itu Brown dan Leigh (1996) dalam jurnal Rahmi (2014) menyatakan bahwa performansi kelompok dapat dijelaskan oleh efikasi kolektif yang dimiliki anggota kelompok untuk mencapai sukses dengan usaha meningkatkan intensitas kerja anggota kelompok dan komitmen kerja anggota kelompok.

Seorang karyawan di perusahaan yang memiliki keyakinan dalam melaksanakan tugasnya dalam kelompok kerja akan semakin membentuk usaha yang positif demi mencapai tujuan perusahaan. Seperti pendapat Bandura (1997) semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu bekerja sesuai target perusahaan maka akan semakin kuat efikasi individu sehingga individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat pula komitmen individu terhadap tujuannya.

Seseorang yang memiliki efikasi kolektif yang kuat maka komitmen kerjanya juga kuat karena seseorang yang memiliki efikasi kolektif yang kuat dalam bekerja maka dia mampu untuk berkolaborasi bersama kelompok dan mematuhi aturan-aturan yang sudah disepakati oleh kelompok. Seperti pendapat Bandura (2000) dalam Feist (2011) seseorang dengan efikasi kolektif yang tinggi

mampu mengombinasikan kemampuan pribadi mereka untuk melakukan perilaku yang dapat menguntungkan kelompok. Bandura (1997) menambahkan, kepercayaan akan kemampuan pribadi dapat berpengaruh pada motivasi dalam beberapa hal yaitu menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kegagalan. Sedangkan Mowday (1998) dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen juga akan berusaha dengan bekerja keras dan memiliki hasrat untuk bertahan dalam organisasi.

Sebaliknya, jika seseorang memiliki efikasi kolektif yang rendah maka komitmen kerjanya juga rendah karena seseorang yang tidak memiliki efikasi kolektif dalam bekerja maka dia cukup sulit untuk berkolaborasi dengan kelompok dan bahkan terkadang tidak mematuhi aturan-aturan yang telah disepakati oleh kelompok. Seperti pendapat Bandura (1997) seseorang dengan efikasi kolektif yang rendah maka kurang percaya diri dalam melakukan segala tugasnya, cemas karena takut gagal, aspirasi rendah, menghindari tugas-tugas yang sulit dan komitmen yang lemah.

Individu yang memiliki Efikasi kolektif tinggi bila menghadapi kegagalan cenderung menganggap kegagalan tersebut diakibatkan usaha-usaha yang tidak cukup memadai. Sebaliknya, individu yang Efikasi kolektif rendah, cenderung menganggap kegagalannya diakibatkan kemampuan mereka yang terbatas. Efikasi kolektif adalah keyakinan bergabung secara bersama-sama dalam mengatur dan melaksanakan program menuju pada tingkat pencapaian. Dimana disini juga ada pengaruh dengan kualitas yang mana disini kualitas berpengaruh sangat signifikan karena jika dalam efikasi kolektifnya khususnya pada

kualitasnya rendah maka akan berpengaruh pada daya juang kelompok, dan jika efikasi kolektifnya menurun berdampak pada komitmen pegawai tersebut (Iyas, 2005 dalam Arsanti A.T, 2009).

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya komitmen kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh efikasi kolektif. Komitmen kerja karyawan tersebut dikatakan baik dan terus meningkat karena semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan hasil dan tujuan yang diinginkan perusahaan serta kerjasama dan keyakinan dalam organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Peningkatan tersebut juga menggambarkan bahwa daya juang kelompok (efikasi kolektif)nya tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik mengambil judul Hubungan Efikasi Kolektif Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang dapat dirumuskan adalah “Apakah ada hubungan antara Efikasi Kolektif Dengan Komitmen Kerja Karyawan?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Efikasi Kolektif dengan Komitmen Kerja Karyawan.



## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi positif untuk menambah khazanah ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri berkenaan dengan komitmen kerja

### 2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui daya juang individu yang tergabung dalam kelompok sehingga disebut efikasi kolektif diperusahaan dan apakah ada hubungannya dengan komitmen kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Sehingga diharapkan dapat ditemukan usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan yang ada di perusahaan.