

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya era globalisasi saat ini, faktor sumber daya manusia menjadi modal dasar yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Berbagai aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan di suatu perusahaan akan berjalan dengan baik jika didukung dengan adanya karyawan yang berkompeten dalam pekerjaannya. Keberhasilan serta kemajuan suatu tujuan perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh peran Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang efektif telah diukur dengan bagaimana karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan secara terus-menerus dilatih dan dikembangkan. Tanpa adanya SDM dan juga kualitasnya yang kurang baik, suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit meskipun sumber daya yang lain sudah terpenuhi. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki visi dan misi dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Dalam usaha mewujudkan visi dan misi perusahaan, kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan.

Di sebuah perusahaan, perubahan menuju model efisiensi berbasis organisasi komitmen diperlukan. *Human Resource Development* (HRD) diposisikan sebagai salah satu fungsi utama dalam organisasi di mana kondisi kerja, kesejahteraan pekerja dan kepuasan kerja dihargai, yang membantu mempertahankan tingkat organisasi yang tinggi. Hanaysha (2016) mengemukakan beberapa cara dalam meningkatkan komitmen organisasional yaitu dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan

pelatihan karyawan. Kinerja karyawan dalam perusahaan berkaitan erat dengan tingkat komitmen organisasional. Greenberg dan Baron (2008) dalam Herrera & Rosas (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dimana karyawan bekerja dan tingkat komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan di perusahaannya.

Sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mendorong kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi sehingga peluang untuk mencapai kesuksesan dan pengembangan perusahaan akan lebih tinggi. Namun dalam mempertahankan karyawan, manajer di perusahaan manapun harus menyediakan lingkungan yang fasilitatif, mendukung, dan juga menyenangkan. Hal tersebut juga menjadi tanggung jawab utama manajemen di perusahaan dalam memberi program atau agenda pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan yang dimiliki karyawan juga untuk meningkatkan kepribadian karakteristik melalui kegiatan-kegiatan yang sesuai. Komitmen organisasional pada karyawan yang rendah akan memiliki dampak yang cukup besar. Rendahnya komitmen organisasional dapat menimbulkan keinginan anggota untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Juhdi et al, (2013) menjelaskan kurangnya komitmen karyawan akan meningkatkan *turnover intention* dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adanya masalah-masalah yang muncul, akan banyak menimbulkan kerugian-kerugian yang dialami oleh perusahaan seperti diantaranya rahasia perusahaan terancam, buruknya nama baik perusahaan yang beredar, kerugian dalam bidang keuangan perusahaan karena harus melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru, dan lain sebagainya.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin berkembang, berbagai organisasi banyak membuat pengorbanan yang signifikan untuk memastikan komitmen organisasional dan kepuasan kerja di antara karyawan untuk tujuan mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan sangat perlu dalam memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawannya, karena hal ini akan memiliki dampak yang timbal balik positif terhadap perusahaan. Komitmen organisasional yang rendah akan memiliki efek negatif untuk perusahaan. Perusahaan yang berhasil mempertahankan karyawan sehingga komitmen organisasional yang karyawan miliki cukup tinggi, akan memperoleh banyak sekali manfaat. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membuat karyawan setia terhadap perusahaannya dan ia akan memberikan usaha terbaik untuk nama perusahaan. Karyawan akan merasa bangga dan mereka tidak segan untuk mengutarakan hal-hal baik tentang perusahaannya saat mereka sedang berada di luar perusahaan. Komitmen organisasional merupakan sebuah keinginan perusahaan untuk mempertahankan afiliasi dengan perusahaan tersebut yang tercermin melalui kemauan dalam memberikan tingkat kinerja atau tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Rae, 2013). Komitmen organisasional telah diterima secara luas untuk menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan beserta karyawannya karena dapat memperkuat perasaan memiliki, keamanan pekerjaan, pengembangan karir, kompensasi yang ditingkatkan, dan juga penghargaan intrinsik yang lebih tinggi lagi (Azeem & Akhtar, 2014).

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat beberapa cara dalam

meningkatkan komitmen organisasional salah satunya dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan didefinisikan sebagai mekanisme pemberian karyawan kesempatan untuk memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dan pembagian tanggung jawab dari manajer ke staf lain (Saif dan Saleh, 2013). Pemberdayaan karyawan merupakan strategi yang cukup efektif untuk perusahaan dalam mempertahankan karyawannya dan menciptakan lingkungan yang baik akan memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya pemberdayaan karyawan yang baik dari perusahaan terhadap karyawannya, mereka akan merasa mereka memiliki ruang dalam berperan membuat keputusan dan dapat berperilaku sesuai tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih merasa bangga dan merasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Pemberdayaan karyawan sering kali dianggap sebagai praktik pemberian motivasi terhadap karyawan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan peluang berpartisipasi di dalam organisasi juga memiliki kesempatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Ini berkaitan dengan meningkatkan dan mengembangkan manajer dalam memberi karyawan kepercayaan, motivasi, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, dan meminimalisir batasan antara karyawan dan manajemen puncak (Meyerson & Dewettinck, 2012). Adanya kesempatan atau ruang untuk dapat mengambil keputusan sendiri akan lebih mendorong karyawan untuk berpikir kreatif juga berinovasi. Pemberdayaan karyawan juga diakui secara luas sebagai faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi dan tidak sedikit penulis yang mengamati pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan

komitmen organisasional (Meyerson & Dewettinck, 2012).

Seorang manajer yang memberikan pemberdayaan terhadap karyawan akan menunjukkan sikap secara independen dalam membuat keputusan yang akan mengarah dan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi (Gholami *et al.*, 2013 dalam Raza *et al.*, 2015). Saat pemberdayaan karyawan ini dikelola dengan baik oleh perusahaan, karyawan akan merasa berguna dalam operasional perusahaan dan mereka juga merasa memiliki kepercayaan penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Rasa kepercayaan yang ada pada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kurangnya kepercayaan pada anggota akan menghasilkan kerja tim yang buruk, menjadikan frustrasi pada anggota, dan menghancurkan komitmen terhadap pekerjaan (Mohamed, 2016 dalam Misra, 2018).

Kerja tim memiliki definisi umum yaitu pekerjaan yang mencakup sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ooku, 2013). Bekerja bersama tim akan menjadikan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan lebih efektif. Tim bisa lebih efektif jika karyawan melakukan kedua tugas-pekerjaannya, kegiatan terkait kerja individu dan kerja tim, dan menjaga perilaku bersama antar tim dalam menyelesaikan tugas (Salas, Thayer, Bedwell dan Lazzara, 2017). Untuk menghasilkan kerja tim yang baik tidaklah mudah. Proses kerja tim dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan akan termotivasi untuk saling bekerja sama, berkolaborasi diantara karyawan satu sama lain dengan menempatkan kepentingan masing-masing anggota terhadap tanggung jawab pekerjaan (Agarwal dan Adjirackor, 2016). Diantaranya sangat

diperlukan menumbuhkan sikap positif dan sadar akan adanya keterkaitan antar anggota dalam sebuah tim seperti meningkatkan rasa percaya satu sama lain, kebiasaan untuk saling mendorong antar anggota tim dalam mencapai tujuan, saling memahami dan menerima pendapat anggota lain agar hubungan komunikasi berjalan dengan baik. Dengan demikian, jika kerja tim dalam perusahaan terjalin kondusif akan menunjang para karyawan menjadi nyaman bekerja di perusahaan. Kenyamanan seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan akan berpengaruh pada komitmen organisasi. Seperti studi sebelumnya yang menemukan bahwa kerja tim memiliki efek positif pada komitmen organisasi (Ghorbanhosseini, 2013 dalam Zincirkiran, Emhan, & Yasar, 2015). Sebuah kerja tim dalam perusahaan akan menjadi penentu berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan dan disisi lain pelatihan terhadap karyawan juga merupakan strategi yang dapat berkontribusi besar terhadap tujuan dan sasaran organisasi.

Pelatihan merupakan suatu proses untuk mendapatkan pengetahuan, pengembangan ketrampilan, perubahan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi (Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir, dan Ahmed, 2014). Pelatihan dilakukan dengan upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan karyawan yang diperlukan dalam kelancaran mencapai tujuan organisasi baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Pelatihan diperlukan untuk mempertahankan perilaku dan metode yang bermanfaat untuk meningkatkan jumlah karyawan dan juga meningkatkan tingkat kepuasan perusahaan (Choi dan Dickson, 2015). Tingkat kemampuan atau SDM yang ada dalam karyawan akan

semakin baik untuk perusahaan jika mereka telah mendapatkan pelatihan dari perusahaan, karena dengan ini kemampuan yang dimiliki seseorang akan lebih terasah dan memumpuni untuk bekerja di bidangnya. Kurangnya pelatihan pada seorang karyawan dapat menurunkan kinerja di bidangnya. Elnaga dan Imran (2013) juga setuju bahwa dengan kesediaan perusahaan untuk berinvestasi pada pelatihan terhadap karyawan ini membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen pada perusahaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Pentingnya mengukur tingkat pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan untuk meningkatkan komitmen organisasi demi kelancaran pencapaian tujuan saat ini maupun masa depan sebuah perusahaan yang lebih baik, mendorong penulis untuk meneliti tentang hal tersebut. Penulis mengambil PT. ABISATYA ABADI MINING sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang selalu mengedepankan kualitas pelayanan jasa terhadap konsumen. Kualitas jasa yang diberikan akan tercipta saat karyawan di perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk memuaskan pelayanan jasa terhadap konsumen, perusahaan berusaha memberikan apa yang dibutuhkan karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan visi misi yang dimiliki oleh perusahaan dan tetap bertahan di perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di sampaikan dalam bagian latar belakang,

maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional di PT. ABISATYA ABADI MINING ?
2. Apakah ada pengaruh kerja tim terhadap komitmen organisasional di PT. ABISATYA ABADI MINING ?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional di PT. ABISATYA ABADI MINING ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan agar variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Batasan penulisan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Menurut Yousef (2017) komitmen organisasional merupakan cerminan dari kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasinya dan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Adanya organisasi dengan tingkat komitmen karyawannya yang tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi dan cenderung memiliki motivasi untuk melakukan kewajiban dalam memenuhi tujuan organisasi (Hanaysha and Tahir, 2016).
2. Menurut Saif and Saleh (2013) pemberdayaan karyawan didefinisikan sebagai instrumen pemberian karyawan kesempatan untuk memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dan pembagian tanggung jawab dari manajer ke staf lain.

3. Menurut Adhikari (2020) kerja tim merupakan suatu proses dalam usaha mencapai tujuan atau sasaran organisasi, yang dimana karyawan akan termotivasi untuk saling berkolaborasi dengan menempatkan kepentingan dari masing-masing anggota terhadap pekerjaan. Tim bisa lebih efektif jika karyawan melakukan kedua tugas- pekerjaannya; kegiatan terkait kerja individu dan kerja tim; dan juga perilaku bersama antar tim dalam menyelesaikan tugas.
4. Menurut Sabir et al., (2016) pelatihan merupakan suatu proses untuk mendapatkan pengetahuan, pengembangan ketrampilan, perubahan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional di PT. ABISATYA ABADI MINING.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja tim terhadap komitmen organisasional di PT. ABISATYA ABADI MINING.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional di PT. ABISATYA ABADI MINING.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, di harapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan dan juga bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya dalam pengetahuan tentang pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, pelatihan, terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana dan berguna bagi pembaca dalam melakukan penelitian lainnya yang berkaitan dengan pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap komitmen organisasi, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai.

1.6 Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang konsep-konsep dan teori-teori yang mendukung penelitian, kerangka penelitian serta pengembangan hipotesis, khususnya pemberdayaan karyawan, kerja tim, pelatihan dan organisasional komitmen.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup objek penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi uji validitas, dan analisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner disertai dengan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial keterbatasan penelitian, dan saran.