

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran utama dalam setiap kegiatan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, selanjutnya akan disingkat menjadi SDM. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang baik, namun tanpa dukungan SDM yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan berlangsung dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Sebagai kunci pokok, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. (Febrisma, 2016).

SDM dituntut untuk memberikan usaha yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, karyawan sebagai SDM berkedudukan sebagai salah satu unsur masukan (*input*) bersama dengan unsur yang lain seperti modal, bahan, mesin, teknologi dan sebagainya yang akan melalui serangkaian proses bisnis (*business process*) berdasarkan sistem manajemen yang berlaku hingga menjadi luaran (*output*) yang berbentuk barang maupun jasa dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan. (Rivai, 2009).

Suatu organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dapat menentukan kemajuan suatu organisasi dengan cara berkontribusi dalam organisasi dengan baik, selalu berusaha untuk

memaksimalkan kinerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai, hal itulah yang dapat disebut sebagai komitmen organisasi.(Annisa & Zulkarnain, 2013).

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja,hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Ma'rufi dan Anam, 2019).

Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakter hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lidya Febriyanti selaku divisi SDM dan Ibu Maylinda selaku pimpinan BNI kantor cabang utama jababeka, terdapat dua jenis karyawan *fronliner* yang terlihat jelas perbedaan perilaku pada saat bekerja. Sebagian terdapat karyawan yang

memiliki komitmen yang tinggi, bekerja dengan giat dan disiplin, menjalankan tujuan atau visi misi perusahaan dengan baik, selalu mengembangkan potensinya, dan dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, pimpinan, maupun nasabah. Namun terdapat juga karyawan yang memiliki komitmen yang rendah, bekerja secara tidak bersungguh-sungguh, kurang optimal, tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, merasa enggan untuk berkembang, dan tidak menjalankan visi misi perusahaan dengan baik.

Lebih lanjut pimpinan BNI Jababeka mengatakan seluruh pegawai mengetahui bahwasannya selalu ada penilaian kinerja pegawai yang dilakukan disetiap tiga bulan sekali untuk diakumulasikan pertahunnya yang akan berdampak pada kontrak kerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka akan memperpanjang masa kontrak kerja dan apabila kinerjanya buruk tidak sesuai dengan kewajibannya maka tidak akan diperpanjang masa kerjanya. Harapan pimpinan dan divisi HRD perusahaan adalah seluruh karyawan dapat berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan dan khusus untuk karyawan kontrak dapat berkembang diperusahaan untuk menjadi karyawan tetap, karena perekrutan karyawan tetap diutamakan bersumber dari karyawan kontrak yang bekerja dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di kantor cabang utama BNI Jababeka, pada karyawan *frontliner* yang memiliki komitmen yang rendah memiliki ciri ciri: tidak ada keinginan untuk ikut berpartisipasi

dalam kegiatan perusahaan, bekerja kurang optimal, tidak memiliki hubungan yang hangat dengan rekan kerja pimpinan maupun nasabah, tidak menjalankan visi perusahaan dengan baik. Hal ini bertolak belakang dengan ketiga dimensi teori komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018).

Kemudian, dari hasil observasi karyawan *frontliner* dengan komitmen tinggi memiliki ciri-ciri: selalu ingin ikut serta dalam kegiatan perusahaan, menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, menjalankan tujuan perusahaan dengan baik. Hal ini sejalan dengan dimensi teori komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) yaitu dimensi komitmen afektif, karyawan yang memiliki komitmen afektif akan terus bekerja pada perusahaan karena mereka memang ingin melakukannya atau sebagai dedikasi karyawan. Ciri lain dari karyawan dengan komitmen tinggi adalah mereka tidak ingin mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain, dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya didasari oleh keyakinan tentang apa yang benar. Hal ini juga sejalan dengan dimensi komitmen kontinu yang diungkapkan oleh Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko jika meninggalkan perusahaan, dan komitmen normatif yaitu perasaan wajib dan tanggung jawab pada perusahaan yang mempekerjakannya.

Ada beberapa macam hal yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi, karakteristik organisasi,

pengalaman bekerja, menurut Van Dyne (dalam Yusuf dan Syarif, 2018). Selain itu, *psychological well-being* juga dapat menjadi faktor dari komitmen organisasi. Prasetyo, (2018).

Ryff dan Keyes (dalam Fadhillah, 2016) menyatakan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi sejauh mana seorang individu memiliki tujuan dalam hidupnya, apakah mereka menyadari potensi yang dimiliki, kualitas hubungan dengan orang lain dan sejauh mana mereka merasa bertanggung jawab dengan hidupnya sendiri. Fisher (dalam Estikomah & Sahrah, 2019) menjelaskan kesejahteraan psikologis ditempat kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi yang dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Ada beberapa dimensi yang diungkap oleh Ryff (2014) melalui teori *psychological well-being* diantaranya tujuan hidup (*purpose in life*), penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan yang positif dengan orang lain (*positive relations with others*), pengembangan diri (*personal growth*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), dan kemandirian (*autonomy*). Karyawan yang memiliki ciri komitmen organisasi yang tinggi tadi disebutkan bahwa mereka memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja maupun nasabah, hal ini senada dengan dimensi (*positive relations with others*), ikut berpartisipasi dalam kegiatan

perusahaan (*environmental mastery*), menjalankan tanggung jawab dan visi misi perusahaan dengan baik (*purpose in life*).

Dari dimensi mengenai kesejahteraan psikologis tersebut maka dapat disimpulkan jika kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dimana individu merasakan adanya sikap positif dalam diri dan lingkungannya. Individu telah merasakan penerimaan diri, hubungan sosial yang positif. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi ditempat kerja dirinya akan menikmati semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan sebagaimana mestinya. Karyawan yang memiliki *psychological wellbeing* yang tinggi perilakunya menunjukkan ciri dari karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *psychological wellbeing* yang rendah memiliki ciri dari karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah pula.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, (2018) mengenai pengaruh kesejahteraan psikologi terhadap komitmen organisasi, berdasarkan analisis peneliti memiliki kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Komitmen organisasi pada karyawan sebesar 55,7% dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologi. Selanjutnya Rathi (2011) menemukan hubungan yang positif antara *psychological well being* dengan *affective commitment*, *continue commitment*, dan *normative commitment*. Selain itu juga ia menyebutkan bahwa *psychological well*

being juga dapat memprediksi ketiga komitmen tersebut dengan mengontrol variabel seperti usia, masa jabatan, dan latar belakang pendidikan.

Penelitian lain yang diteliti oleh Hermawan (2018), mengenai hubungan kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen organisasi, hasil analisis korelasi antara kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula faktor penyebab komitmen afektif. Kemudian diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu Meyer dan Maltin (2010) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *psychological well being*.

Berdasarkan uraian diatas mengenai latar belakang dan fenomena yang tengah terjadi pada saat ini, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Psychological Wellbeing Sebagai Prediktor Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Frontliner PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Jababeka”***

B. Rumusan Masalah

Apakah *psychological well being* mampu menjadi prediktor terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui peran *psychological well being* sebagai prediktor terhadap komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang psikologi, khususnya dalam menganalisa *psychological well being* sebagai prediktor komitmen organisasi karyawan
- b. Menambah bahan rujukan dalam penelitian psikologi.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi individu dan perusahaan untuk dapat meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya komitmen organisasi.
- b. Penelitian ini juga diharapkan memberikan pemahaman yang baik bagi pemimpin/atasan mengenai karakteristik individu yang ada pada setiap karyawan khususnya mengenai aspek komitmen organisasi dan *psychological well being*.