

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki tingkat kepadatan populasi terbesar di dunia yang mencapai 270.203.917 jiwa pada tahun 2020 sekaligus menjadikan Indonesia sebagai negara berpenduduk terbesar keempat di dunia (Wikipedia). Hal ini menjadi sebuah keuntungan karena Indonesia memiliki sumber daya manusia yang melimpah, namun juga menimbulkan berbagai masalah diantaranya munculnya tingkat kemiskinan yang tinggi, kekurangan pangan, timbulnya pemukiman kumuh, meningkatnya kebutuhan ruang dan lingkungan hidup, dan tidak seimbangnya kebutuhan akan lapangan pekerjaan dengan pertumbuhan penduduk. Munculnya ketimpangan antara kebutuhan akan lapangan pekerjaan dengan pertumbuhan penduduk karena adanya ledakan penduduk dan terbatasnya lapangan pekerjaan, sehingga mengakibatkan banyaknya penduduk Indonesia yang menganggur. Lapangan kerja yang tersedia saat ini dinilai masih terbatas dan belum bisa menandingi laju pertumbuhan angkatan kerja. Hal ini disebabkan pertumbuhan angkatan kerja semakin banyak dimana lulusan-lulusan kuliah sekolah mencari kerja itu pertumbuhannya makin banyak. "Jumlah orang nganggur sekarang 7,05 juta tapi setahun sebelumnya itu cuma 7,00 juta. Artinya meningkat 0,5 juta orang," kata Heri (Kompas.com, 2020).

Pemerintah Indonesia berusaha mengatasi masalah tersebut sebagaimana diamanatkan dalam pasal 33 UUD 1945 ayat (2) yang berbunyi “Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara” dan ayat (3) yang berbunyi “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”, dengan membentuk sebuah badan usaha yaitu Badan Usaha milik Negara (BUMN). Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, BUMN adalah suatu badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisah. BUMN merupakan perusahaan yang dibentuk dan dikelola oleh negara untuk menjalankan kegiatan operasional di sector industrial dan bisnis strategis. Bedirinya BUMN bertujuan selain bersifat sosial untuk menciptakan lapangan pekerjaan untuk membangkitkan perekonomian negara, juga bersifat ekonomi untuk mengelola sector-sektor bisnis strategis (seperti listrik, minyak dan gas bumi) agar tidak dikuasai oleh pihak-pihak tertentu. Selain membentuk badan usaha yang dikelola oleh pemerintah pusat, negara juga membentuk badan usaha daerah yaitu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) (dalam Ferdiansyah, 2016).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah. Tujuan pendirian BUMD yaitu dimana pemerintah daerah dipercayakan mampu mengelola

dan membangkitkan perekonomian lokal dengan mempekerjakan masyarakat di daerah sekitar sehingga keuntungan yang didapatkan mampu memajukan perekonomian daerah tersebut. Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah menyebutkan bahwa BUMD dapat berbentuk Perusahaan Umum Daerah (Perumda) dan Perusahaan Perseroan Daerah (Perseroda) (dalam Ismartunus, 2020).

Perumda merupakan BUMD dimana keseluruhan modalnya dimiliki oleh satu daerah saja dan tidak berbentuk saham. Perseroda merupakan BUMD dimana modalnya terbagi dalam bentuk saham dimiliki oleh beberapa daerah. Dalam pengelolaan Perumda maupun Perseroda diperlukan sebuah konsep pengelolaan yang sesuai dengan karakteristik dan jenis BUMD itu sendiri. Hal ini merupakan tugas dari Kepala Daerah sebagai pemegang kekuasaan dalam BUMD. Sesuai dengan kewenangannya, setiap pemerintah daerah wajib menyelenggarakan kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama pelayanan atas kebutuhan dasarnya (dalam Ismartunus, 2020).

Kota Padang juga memiliki sebuah BUMD berupa PERUMDA yang didirikan dengan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 10 Tahun 2014 Tentang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri. Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Padang Sejahtera Mandiri (PSM) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah Kota Padang yang didirikan pada tahun 2014 dan berkantor pusat di Kota Padang. Perumda Padang Sejahtera Mandiri diposisikan sebagai badan usaha yang berupaya mandiri dan mendapatkan laba sehingga dapat menunjang kelangsungan usaha

BUMD untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan BUMD harus membangun budaya profesionalisme melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Untuk mencapai tujuannya, Perumda PSM memiliki Bidang Usaha yang terdiri dari: Bidang distributor semen, Bidang pariwisata, Bidang perkiraan, dan Bidang transpadang (padangsejahteramandiri.co.id).

Karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut berupa terikat kontrak. Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59).

Sumber daya manusia atau karyawan berperan penting bagi organisasi karena unsur manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali dan berperan aktif dalam sebuah perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (dalam Pambudi, 2019) menyatakan bahwa SDM merupakan aset atau kekayaan utama bagi lingkup bisnis yang semakin menantang. Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan dalam manajemen karyawan terlebih pada karyawan kontrak karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Karyawan yang terikat kontrak harus memiliki prestasi agar perusahaan tertarik untuk mempertahankannya dan setelah pensiun ataupun

diberhentikan sepihak tidak akan menerima kompensasi apapun dari perusahaan (dalam Lestari & Anita , 2018).

Menurut Darmawan (dalam Sholeh, 2018) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2008) bahwa komitmen kerja merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Steers dan Potters (dalam Munthe, 2015) komitmen kerja adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya sehingga karyawan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Karyawan yang memiliki komitmen kerja akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Darmawan & Mardikaningsih, 2021).

Dyne dan Graham (dalam Laelani, 2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu ciri kepribadian, usia, tingkat

pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, nilai tempat, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, tingkat pekerjaan, masa kerja, dan dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*). Dukungan organisasi atau lebih dikenal dengan *Perceived Organizational Support* (POS) ini didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan respek, menghargai kontribusi karyawan, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Persepsi terhadap dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan pembentukan persepsi dukungan organisasi didukung oleh kecenderungan karyawan yang menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti manusia Eisenberger (dalam Rahmawati & Mulyana, 2021). *Perceived organizational Support* juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian karyawan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (dalam Yusuf dan Syarif, 2017). Cara karyawan memandang situasi yang berlaku sering kali memiliki arti yang lebih penting untuk memahami perilaku daripada situasi itu sendiri. Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh apa organisasi memberi dukungan dalam memberikan bantuan pada saat yang dibutuhkan Pack (Tannady, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 1 Desember 2021 dengan salah satu karyawan bagian HRD Perumda Padang Sejahtera Mandiri.

Ditemukan bahwa adanya beberapa karyawan yang melibatkan diri sepenuhnya pada setiap kegiatan yang dibebankan, masih adanya karyawan yang melanggar aturan SOP seperti tidak memakai baju yang telah ditentukan pada hari tertentu dan *turn over* yang cukup tinggi untuk setiap tahunnya dengan alasan ingin pindah pada perusahaan lain.

Peneliti juga melakukan wawancara pada karyawan Perumda Padang Sejahtera Mandiri, peneliti menemukan bahwa terdapat karyawan yang kurang berkeinginan untuk bertahan di perusahaan, para karyawan yang enggan atau terpaksa apabila bekerja pada hari libur dan lambat ketika menyelesaikan tugasnya agar terlihat benar-benar serius dalam menjalankan tugas oleh atasannya. Selain itu, didapatkan informasi bahwa karyawan mengeluh terkait atasan yang hanya memberikan kritikan tanpa adanya solusi yang tepat ketika memberikan saran, ruang istirahat karyawan yang kurang kebersihannya, dan kurangnya keadilan procedural dalam memberikan upah pada saat kerja lembur.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh konsultan sumber daya manusia terkemuka Watson Wyatt dengan tema “Work Indonesia 2004/2005”, sebuah penelitian yang komprehensif dan pertama dilakukan di Indonesia dan Asia mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan. Survei ini diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 organisasi di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu menyumbang 9% dari total sampel penelitian Work Asia, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 organisasi, dan 115.000 responden aktual. Indeks komitmen kerja Indonesia menurut perhitungan Watson Wyatt menunjukkan

hanya 57%, lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat komitmen kerja di Indonesia termasuk paling rendah dikawasan ini (dalam Mutia & Mariatin, 2018).

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan *perceived organizational support* dengan komitmen kerja pernah diteliti pada tahun 2018 oleh Sholeh mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dengan judul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Pada Karyawan BLU UIN Sunan Ampel Surabaya” dan juga pada tahun 2019 oleh Pambudi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan judul “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di CV Seken Yogyakarta”. Perbedaan penelitian sebelumnya dan yang peneliti lakukan sekarang adalah dari tempat, waktu, dan populasi serta sampel penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan dua variabel dan melihat dan mengukur keterkaitan variabel yang berjudul “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Kerja pada Karyawan Perumda Padang Sejahtera Mandiri”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dalam hal ini tertarik untuk melihat apakah ada hubungan antara *Perceived*

Organizational Support dengan Komitmen Kerja pada Karyawan Perumda Padang Sejahtera Mandiri?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Kerja pada Karyawan Perumda Padang Sejahtera Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi, diharapkan mampu menambah pengetahuan tentang dukungan organisasi terhadap komitmen kerja karyawan sehingga organisasi tidak ragu dalam memberikan dukungan kepada karyawannya.
- b. Bagi karyawan, memberikan referensi pada karyawan agar dapat memiliki komitmen kerja yang tinggi pada organisasinya sehingga sama-sama dapat keuntungan oleh adanya perilaku tersebut.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan

berbeda, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan