

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Berbicara organisasi lebih mendalam, maka akan menjadi penting apabila memperhatikan komitmen terhadap organisasinya karena seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan menentukan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi, sehingga dapat mempertahankan dari segi keanggotaan maupun organisasinya itu sendiri. Komitmen terhadap organisasi menjadi penting karena dapat meningkatkan efisiensi kerja dan efektifitas kerja, lebih bekerja keras, mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai kecenderungan produktivitas yang meningkat (Susiawan & Muhid 2016).

Menurut Mowday dkk. (1979) Adanya komitmen terhadap organisasi membuat individu rela untuk memberikan suatu hal dari dirinya dan memberikan partisipasi bagi kesejahteraan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk menjalankan tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menciptakan individu yang memiliki kecenderungan untuk tidak ingin keluar dari organisasi (Nehmeh, 2009).

Menurut Suyasa dan Coawanta (2015), pada umumnya apabila individu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan memperlihatkan usaha yang optimal saat melaksanakan tugasnya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil dan cekatan untuk mampu bertahan di dunia bisnis saat ini yang sangat kompetitif. Adanya komitmen yang tinggi memperlihatkan keinginan karyawan untuk kerja keras, memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kondisi tersebut merupakan kondisi ideal yang diinginkan suatu perusahaan (Susiawan & Muhid, 2016).

Menurut Sopiah (2008), komitmen organisasi mengacu dari sejauh mana individu memiliki kepercayaan untuk menerima tujuan organisasi, hal tersebut yang menjadi acuan bagi

individu untuk memilih tetap ataupun keluar dari organisasi. Sehingga terdapat dampak bagi perusahaan apabila karyawannya mempunyai komitmen organisasi yang tinggi ataupun sebaliknya. Komitmen organisasi yang rendah pada karyawan akan berdampak negatif terhadap perusahaan, seperti rendahnya produktivitas, kepuasan kerja, ketidakpatuhan terhadap peraturan, ketidakhadiran dan perputaran karyawan (*turnover*). Sebaliknya apabila komitmen organisasinya tinggi maka akan timbul pengaruh yang positif seperti terciptanya semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan. (Trihapsari & Nashori, 2023).

Maka menyambung dari pembahasan tersebut, adapun yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dan akibat yang ditimbulkan dari rendahnya komitmen organisasi menurut Atrizka dkk (2021) yaitu tingkat komitmen organisasi yang rendah diakibatkan oleh kurangnya organisasi dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan beberapa konsekuensi negatif seperti keterlambatan kerja, meningkatnya absensi, permogokan kerja, *turnover* karyawan dan lain sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen dan Yayan Sofyan (2018) menemukan fenomena mengenai komitmen organisasi yang terjadi pada perusahaan di bidang garmen yaitu menunjukkan *turnover* pada PT. Delami Garmen yang mengalami peningkatan pada tahun 2015 hingga 2016 mencapai angka 217 orang (3.2%) dari keseluruhan karyawan yaitu 6.721 karyawan sehingga hal tersebut cukup mengganggu jalannya produksi di perusahaan.

Turnover merupakan bagian yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi aktivitas dan jalannya organisasi. Apabila *Turnover* tinggi maka organisasi harus mempersiapkan biaya untuk *recruitment* dan *training* ulang. efek negatif lain yang diakibatkan apabila *turnover* tinggi adalah kenyamanan karyawan lainnya yang terganggu. Terdapat produksi ataupun proses pekerjaan yang hilang pada saat masa pergantian karyawan sehingga diperlukan kerja lembur

dengan melibatkan karyawan-karyawan yang masih bertahan pada perusahaan supaya tidak terjadi penundaan pekerjaan (Satwari dkk., 2016).

Selanjutnya fenomena terkait komitmen organisasi terjadi pula pada penelitian yang dilakukan oleh Nurcahya dan Amir (2019) pada karyawan PT. Eco Smart Garmen Indonesia (ESGI) Klego Boyolali berdasarkan hasil wawancara dan observasi, banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan seperti keterlambatan masuk kerja meskipun atasan sering memberikan teguran bahkan memberikan sanksi, juga ketika waktu jam istirahat apabila jam istirahat sudah habis karyawan tidak langsung menyelesaikan jam istirahatnya namun malah asik mengobrol sambil meminum kopi hingga menunggu atasannya menegur dan setiap bulannya banyak karyawan yang keluar masuk atau berhenti bekerja pada perusahaan tersebut.

Terdapat fenomena yang menarik yang telah peneliti amati secara langsung saat melakukan studi awal terhadap komitmen organisasi saat melakukan wawancara pada karyawan perusahaan pabrik garmen “X” divisi produksi 4. Peneliti menemukan masalah komitmen yang hampir serupa yaitu menurunnya komitmen organisasi para karyawan pada perusahaan tersebut, padahal saat awal menjadi bagian perusahaan, para karyawan dapat memberikan loyalitas dan semangat yang tinggi. Namun ketika sudah sekian lamanya menjadi bagian dari perusahaan banyak karyawan yang terlihat mengalami penurunan semangat serta loyalitas yang tidak sama seperti awal bekerja di perusahaan tersebut.

Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan komitmen organisasi seperti yang dikemukakan oleh Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasi merupakan perasaan dan sikap karyawan pada organisasinya, menerima tujuan-tujuan perusahaan dengan sepenuhnya dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan serta memilih untuk terus melanjutkan keanggotaannya pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurunnya komitmen organisasi dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Alpadih (2018), memperlihatkan bahwa *turnover intention* pada karyawan operator produksi perusahaan pabrik garmen “X” (perusahaan yang sama) cukup tinggi. serta diperkuat oleh data mengenai absensi karyawan yang telat masuk, izin, mangkir dan karyawan yang mendapatkan surat peringatan (sp) pada perusahaan pabrik garmen “X” yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data surat peringatan karyawan prodroduksi

DATA SP												
Bulan	Produksi 1			Produksi 2			Produksi 3			Produksi 4		
	SP 1	SP 2	SP3	SP 1	SP 2	SP3	SP 1	SP 2	SP3	SP 1	SP 2	SP3
Januari	4	1	1	1		1	1			3	1	
Februari	1						2					
Maret				7			1			4	1	
April												
Mei					1		4	3	1	4		
Juni	3			1						7	1	2
Juli				2	1	1			1	1	2	
Agustus				3			3		2	13	2	1
September										3		
Oktober	3			3			3		2	3		
Total		13			21			23			48	

SP) Surat peringatan

Berdasarkan data tersebut diperoleh informasi yaitu karyawan yang mendapatkan sp dari divisi produksi yang didalamnya terdapat divisi produksi 1, divisi produksi 2, divisi produksi 3 dan divisi produksi 4. Maka dapat dilihat bahwa karyawan dengan tingkat sp yang tinggi mayoritas terdapat pada divisi produksi 4 yaitu sebanyak 48 karyawan.

Tabel 1.2

Data absensi karyawan produksi

DATA ABSENSI												
Bulan	Produksi 1			Produksi 2			Produksi 3			Produksi 4		
	TM	I	M	TM	I	M	TM	I	M	TM	I	M
Januari	21	22	5	14	18	2	20	20	2	28	31	3
Februari	17	17	3	10	21	5	19	20	7	28	35	4
Maret	13	28	0	14	16	9	14	37	6	15	21	3
April	1	9	2	3	6	3	2	12	5	6	4	2
Mei	7	6	0	8	21	0	3	20	4	12	28	8
Juni	8	24	3	3	19	1	9	28	10	4	22	0
Juli	8	12	0	10	18	3	7	12	3	7	30	1
Agustus	6	9	0	3	23	3	2	23	5	2	22	2
September	11	12	0	8	14	0	9	28	0	11	21	0
Oktober	10	12	0	9	14	0	8	21	0	12	13	0
Total	102	151	13	82	170	26	93	221	42	125	227	23

TM) Tidak masuk

I) Izin

M) Mangkir

Berdasarkan data tersebut diperoleh informasi yaitu karyawan dengan tingkat tidak masuk yang tinggi terdapat pada divisi produksi 4 sebanyak 125 karyawan. Karyawan dengan tingkat izin yang tinggi terdapat pada divisi produksi 4 sebanyak 227 karyawan. Terakhir karyawan dengan tingkat mangkir yang tinggi berada pada divisi produksi 3 sebanyak 42 karyawan.

Jika dilihat dari data tersebut dan beberapa penelitian sebelumnya maka sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2010), rendahnya komitmen organisasi dalam dunia kerja dapat dilihat dari tingkat absensi atau izin yang tinggi, keterlambatan yang tinggi, kurangnya loyalitas yang salahsatunya dicirikan tingginya tingkat mangkir karyawan dan terjadi tindak kejahatan dalam organisasi seperti tindakan penggelapan yang tentu akan mendapatkan

konsekuensi berupa sp bahkan hingga dikeluarkan oleh perusahaan, sehingga apabila hal tersebut terjadi maka performa organisasi secara keseluruhan akan kacau.

Selama tiga sampai empat dekade ini, komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang cukup banyak untuk dipelajari (Saimir & Jonida, 2013). Menurut Suseno dan Sugiyanto (2015), individu dengan komitmen organisasi yang baik cukup berperan penting terhadap perusahaan karna akan memupuk semangat kerja, membangun loyalitas yang baik dan menjalin hubungan baik dengan para anggota sehingga terciptanya dampak baik terhadap perusahaan. Selanjutnya Meyer dkk. (2002) juga berpendapat bahwa faktor utama yang dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu yaitu Mowday dkk. (1979) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan pada organisasi, yang ditandai adanya niat untuk bertahan dalam organisasi dan meyakini nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat dikatakan apabila individu secara emosional memiliki keterlibatan dalam organisasi maka keterlibatan emosional itulah yang membuat individu mengerahkan kemampuannya bagi organisasi.

Hubungan antar individu dalam suatu organisasi sudah seharusnya dijaga dikarenakan didalam organisasi terdapat struktural organisasi sehingga terdapat jalur koordinasi antar sesama anggota, maka hubungan interpersonal merupakan hal yang penting untuk dijaga, termasuk hubungan antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin dapat menjalankan wewenangnya atas dasar kekuasaan kepemimpinan untuk mengajak, mengarahkan, memotivasi anggotanya untuk melaksanakan sesuatu dan mencapai suatu tujuan tertentu (Budiarto, 2004).

Setelah peneliti memaparkan beberapa penjelasan yang melatarbelakangi permasalahan yang bersumber dari komitmen organisasi. Selain itu ada banyak pendapat yang memperlihatkan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, berbagai penelitian menjelaskan bahwa salah

satu yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Susiawan dan Muhid (2015) tugas utama pemimpin yaitu mempengaruhi orang lain sehingga anggota dapat mengikuti arahnya dan dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat memberikan visi serta menginspirasi anggotanya untuk dapat mencapai visi tersebut sehingga dapat memaksimalkan kemampuan para anggota organisasi.

Darwito (2008), berpendapat bahwa setiap pemimpin harus memperhatikan anggotanya, memotivasi, menggerakkan dan menggali semua potensi karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja anggotanya. Sementara Robbins dan Judge (2013), berpendapat jika seorang pemimpin ingin menjadi pemimpin yang efektif, pemimpin tersebut harus lebih dekat secara emosional dengan anggotanya sehingga apabila pemimpin memberikan arahan maka para anggota organisasi akan lebih mudah menerima arahnya.

Maka dari itu dalam kaitannya dengan komitmen organisasi tentunya memiliki pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan. Selanjutnya terdapat salah satu gaya kepemimpinan tersebut yaitu kepemimpinan profetik, peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti kepemimpinan profetik yang mempunyai sifat-sifat yang dimiliki Nabi Muhammad SAW yaitu siddiq, amanah, tabligh dan fathanah.

Nawawi dan Hadari (2006), mengungkapkan bahwa pemimpin merupakan individu yang menduduki posisi tertinggi dalam organisasi dan mempunyai tugas untuk menjalankan kepemimpinan dengan baik pada organisasinya. Apabila seorang pemimpin mengawasi dan memperhatikan anggota organisasinya dengan baik dan penuh tanggung jawab maka akan memberikan dampak pada semangat dan komitmen anggota organisasi.

Ketika seorang pemimpin mencoba untuk memimpin para anggotanya, perlu untuk memperhatikan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan manakah yang tepat untuk dapat

mempengaruhi suatu komitmen organisasi terhadap anggotanya, karena gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap tujuan perusahaan atau organisasi.

Pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang baik bagi anggota maupun sekitarnya, sifat-sifat baik pemimpin ada pada Nabi Muhammad SAW. Nabi Muhammad adalah pemimpin yang diakui kepemimpinannya dan dicintai oleh para pengikutnya karena memiliki sifat yang amanah, jujur, cerdas dan bertanggung jawab, Nabi Muhammad selalu memberi contoh dan memperlakukan anggotanya dengan baik kepemimpinan Nabi Muhammad sering disebut kepemimpinan profetik (Budiharto & Himam, 2006). Menurut Budiharto dan Himam (2006), kepemimpinan profetik merupakan suatu kumpulan nilai-nilai kepemimpinan yang bersumber dari Nabi Muhammad SAW serta al-Quran yang menjadi dasar moralitas (akhlaq karimah) sebagai pedoman kehidupan.

Dilihat dari kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang mampu menunjukkan pengendalian diri, memberikan kepercayaan kepada anggota dan mahir dalam menyampaikan visi islamnya sehingga anggotanya dapat berkomitmen dan memeluk islam. Memiliki kepekaan yang besar terhadap sekitar sehingga para pengikut mencintainya, hal ini yang menjadikan nabi Muhammad SAW seorang pemimpin yang karismatik dimata kawan maupun lawannya.

Rahayuningsih (2014) dalam penelitiannya menjelaskan terdapat hubungan kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru. Kepemimpinan profetik menunjukkan hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi internalisasi budaya organisasi di kalangan karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru.

Sanaky (2003), memberikan pendapat sifat-sifat kepemimpinan Nabi Muhammad yaitu kemampuan memimpin diri sendiri dengan sumber pandangan Al-Qur'an, serta mempunyai empat sifat: *siddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathonah*. Ketika seorang pemimpin mempunyai sifat-sifat seperti yang dimiliki Nabi Muhammad, maka para anggota akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila para anggota sudah merasakan hal tersebut maka keinginan untuk berkomitmen pada organisasi akan semakin tinggi dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Faktor lain yang diyakini berkontribusi mengenai tinggi rendahnya komitmen organisasi adalah kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok atau *group cohesion* merupakan proses dinamis yang dipengaruhi oleh kedekatan kelompok untuk tetap bersama dan bersatu pada organisasi. Carron dkk. (1985) dalam penelitiannya memberikan pendapat bahwa kohesivitas secara langsung memberikan kepedulian kepada sesama kelompok organisasi sehingga timbul komitmen untuk bersama-sama memandu jalannya organisasi.

Mendengar penjelasan tersebut, maka kohesivitas kelompok mempunyai hubungan cukup erat dengan komitmen organisasi. Karena semakin tinggi kohesivitas anggota organisasi maka akan semakin tinggi pula keinginan anggota tersebut untuk tetap bertahan pada organisasi dan memberikan yang terbaik untuk organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Wismanto dan Suharsono (2012), organisasi dengan anggota yang kohesivitasnya rendah maka organisasi tersebut tidak mempunyai hubungan emosional yang baik antara para anggotanya sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan hingga komitmen anggota organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok yang kohesif adalah kesatuan yang anggotanya menikmati interaksi sesama anggota dan dapat bertahan dengan jangka waktu yang relatif lama.

Kohesivitas kelompok serta komitmen organisasi dirasa mempunyai pengaruh yang cukup besar untuk anggota maupun organisasinya itu sendiri, sehingga dirasa kohesivitas serta komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mencegah gejala permogokan kerja, meningkatnya ketidakhadiran kerja dan ketidakpuasan kerja. Tentunya hal ini yang diinginkan oleh tiap-tiap organisasi, maka organisasi harus mampu menciptakan situasi yang menumbuhkan loyalitas, solidaritas, rasa aman dan rasa dihargai yang pada akhirnya akan menumbuhkan rasa saling memiliki (Wismanto & Suharsono, 2012).

Trihapsari dan Nashori (2011), dalam penelitiannya menggunakan skala kohesivitas forsyth mengatakan terdapat hubungan positif serta signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen pada organisasi. Hasilnya menunjukkan tingginya kohesivitas maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya apabila kohesivitas kelompok rendah maka semakin rendah pula komitmen terhadap organisasi.

Gibson dkk. (2003) Dalam penelitiannya yang dilakukan pada perawat yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa tingginya kohesivitas kelompok dapat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dibuktikan dari rendahnya tekanan kerja, rendahnya keinginan untuk keluar dari perusahaan dan meningkatnya prestasi kerja.

Dwiyanto dan Amalia (2012), berpendapat apabila anggota organisasi merasa nyaman berada dalam organisasinya, maka anggota tersebut cenderung tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi, namun akan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa individu dengan kohesivitas yang tinggi maka akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk mempertahankan organisasi. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi

yang dilakukan pada karyawan suatu perusahaan di Pekalongan yang diteliti oleh (Dwiyanto & Amalia, 2012).

Peneliti memilih untuk menggunakan variabel kohesivitas kelompok salah satunya dikarenakan peneliti merasa masih kurangnya penelitian yang membahas terkait variabel tersebut, peneliti memilih skala kohesivitas kelompok dari Carron, Widmeyer, dan Brawley (1985). Oleh karena itu, pembahasan tentang kohesivitas kelompok diharapkan menjadi lebih komprehensif dan menjadi kontribusi terbaru untuk psikologi industri dan organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas memperlihatkan bahwa fenomena kepemimpinan profetik, kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dari kajian psikologi, sehingga berdasarkan hal tersebut penelitian ini diadakan dengan judul yang peneliti ajukan yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Profetik dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi.”

Rumusan Masalah

Rumusan Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang peneliti paparkan, maka dapat diajukan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan profetik berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

Tujuan Penelitian

Maka berlandaskan dari rumusan masalah, tujuan dari diadakannya penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan profetik terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi.

Kegunaan Penelitian

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini yang diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi perkembangan teori ataupun keilmuan psikologi industri organisasi dan psikologi sosial. Dapat menjadi rujukan atau informasi untuk peneliti selanjutnya dibidang yang sama.

Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi karyawan dan perusahaan terkait dalam mengambil suatu kebijakan untuk menjaga atau meningkatkan komitmen organisasi anggotanya serta dapat menjadi rujukan atau informasi untuk penelitian selanjutnya.

