

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perindustrian di Indonesia sedang berkembang pesat, banyak sekali industri-industri baru yang bermunculan. Perkembangan tersebut bukan tanpa hambatan, banyak sekali perusahaan industri yang pada akhirnya dinyatakan bangkrut karena tidak bisa mempertahankan produk yang dibuatnya. Persaingan di dunia industri ke depan akan semakin berat mengingat pada tahun 2015 akan diberlakukan perdagangan bebas di kawasan ASEAN atau biasa disebut dengan MEA. Hal tersebut menambah rintangan baru untuk perusahaan industri yang akan berkembang ataupun yang sedang berkembang. Banyak perusahaan industri yang akan terkena dampak tersebut, terutama bidang manufaktur. Pada masa era globalisasi dimana perdagangan bebas akan diberlakukan di Indonesia, industri manufaktur memiliki rintangan yang tersendiri karena perusahaan tersebut haruslah menciptakan produk-produk yang berkualitas dan berstandar internasional mengikuti keinginan global.

Salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang sedang berkembang kembali adalah PT. Dirgantara Indonesia (PTDI). Perusahaan milik negara ini adalah satu-satunya perusahaan manufaktur yang fokus pada bidang kerdirgantaraan yaitu menciptakan pesawat utuh, mulai dari komponen-komponen kecil sampai pada perakitan menjadi sebuah pesawat utuh. Produk yang dihasilkan

oleh PTDI bukan hanya menciptakan pesawat, terdapat juga peralatan militer seperti roket, namun fokus utama produk yang dihasilkan PTDI yaitu menciptakan pesawat. PTDI juga menerima pesanan perawatan pesawat seperti *overhaul* (turun mesin), dan juga pembuatan salah satu komponen pesawat Airbus.

Perkembangan PTDI di Indonesia melalui jalan yang sangat panjang, sudah lebih dari 30 tahun perusahaan ini berdiri. Perusahaan ini mengalami pailit dari dampak diberhentikannya bantuan dana oleh pemerintah pada tahun 2003. Seluruh karyawan PTDI, diberhentikan secara total yaitu lebih dari 15.000 karyawan diberhentikan. Perusahaan kemudian memanggil dan menyeleksi kembali karyawan yang masih dapat bekerja di perusahaan tersebut. Saat ini yang bekerja di perusahaan PTDI yaitu sekitar 4000 karyawan, dimana karyawan paling banyak berada pada Direktorat Produksi yaitu sekitar 2500 karyawan. Tugas utama dari Direktorat Produksi ini adalah mengerjakan pesanan yang diterima oleh perusahaan baik itu pembuatan pesawat, pembuatan komponen pesawat, atau pemeliharaan pesawat. Sebagai perusahaan pada bidang manufaktur, Direktorat Produksi merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan.

Saat ini perusahaan sedang berkembang kembali. Setelah tidak pernah mengalami keuntungan, tahun 2012 PTDI memperoleh keuntungan. Perusahaan mendapatkan pesanan dan mulai mendapatkan kepercayaan di industri kedirgantaraan. Mulai tahun 2013, perusahaan ini sudah mulai melakukan pengiriman pesawat kepada pelanggannya. Pada tahun 2013, sudah 2 pesawat

yang diantarkan pada pihak pemesan pesawat yaitu TNI AD, dan Korean Coast Guard.

Dalam melakukan aktifitas produksinya, perusahaan banyak menggunakan mesin dan alat-alat seperti *bonding*, *heattreatment*, *metal forming*. Setiap karyawan juga diharuskan memakai alat keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti kacamata, sarung tangan, baju mekanik, penutup telinga, dan sepatu tertutup. Karyawan yang bekerja pada Direktorat Produksi merupakan karyawan yang terlatih dan tersertifikasi sesuai dengan keahlian masing-masing atau sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada Direktorat Produksi rata-rata memiliki keahlian dalam bidang teknik.

Setiap bulannya karyawan Direktorat Produksi PTDI menerima gaji pokok, serta tunjangan bagi karyawan tetap perusahaan. Gaji yang diterima oleh karyawan juga beraneka ragam ditentukan berdasarkan dengan tingkat pendidikan pada saat pertama kali masuk perusahaan. Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan anak isteri, tunjangan kehadiran, tunjangan hari raya. Karyawan tidak perlu khawatir dengan kesehatan mereka, karena perusahaan menyediakan poliklinik yang dapat digunakan oleh keluarga karyawan. Karyawan juga mendapat tambahan upah lembur yang dihitung perjamnya dan setiap perjamnya upah tersebut terus bertambah ketika para karyawan mendapat tugas untuk lembur.

Karyawan Direktorat Produksi PTDI bekerja secara berkelompok dengan dipimpin oleh satu *leader* dan *leader* tersebut bertanggung jawab pada

supervisornya yang ada pada tiap departemen. Karyawan Direktorat Produksi PTDI menerima gaji sesuai dengan aturan perusahaan, yaitu sistem *grading* (level). Terdapat 5 level, yaitu level 1, level 2, level 3, level 4, level 5. Semakin besar level semakin besar pula gaji yang diperoleh. Level atau *grade* yang dimaksudkan yaitu sejauhmana tanggung jawab atau jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan. Setiap *job description* yang ada pada tiap departemen produksi biasa disebut dengan (*shooting*) oleh karyawan.

Karyawan level 1 dan level 2, melakukan pekerjaan-pekerjaan basic yang tergolong ringan. Karyawan di level ini tidak dapat melakukan (*shooting*) sendiri, harus bekerja dengan atasan atau level yang lebih tinggi. Karyawan pada level 3 sudah dapat melakukan (*shooting*) sendiri, namun dengan pengawasan atasan atau level yang lebih tinggi. Karyawan pada level 4 sudah dapat melakukan tugasnya (*shooting*) sendiri tanpa pengawasan atasan atau level yang lebih tinggi lagi, karyawan juga dapat melakukan analisa masalah pada pekerjaan, melakukan pemecahan masalah didalam pekerjaannya sendiri (*trouble shooting*), karyawan juga dapat mentransfer ilmunya walaupun tidak diwajibkan. Karyawan pada level 5 merupakan karyawan yang dapat melakukan semua kegiatan atau *job description* di departemen karyawan tersebut bekerja. Karyawan pada level 5 juga diwajibkan untuk membimbing dan mentransferkan ilmunya kepada karyawan yang berada dibawah levelnya , rata-rata karyawan level 5 yang ditunjuk sebagai *leader* oleh supervisor departemennya.

Untuk dapat mencapai level tertinggi tersebut, karyawan harus mengikuti pelatihan wajib yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan tahap pertama

atau biasa disebut pelatihan *basic* diperuntukkan untuk karyawan level 1 dan 2. Pelatihan tahap kedua yaitu tahap *intermediate* diperuntukkan untuk karyawan yang akan menaikkan levelnya menjadi level 3. Pelatihan tahap ketiga yaitu tahap *advance* diperuntukkan untuk karyawan yang akan menaikkan levelnya menjadi level 4. Pelatihan tahap terakhir yaitu tahap *training of trainer* diperuntukkan untuk karyawan yang akan menaikkan levelnya menjadi level 5. Secara keseluruhan pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaannya, misalkan pelatihan *training of trainer* untuk mempersiapkan karyawan naik ke level 5 berisi tentang *leadership*, karena pada level 5 pegawai diwajibkan untuk membimbing dan mentransferkan ilmu kepada level yang dibawahnya, dan juga *leader* yang ada pada tiap departemen merupakan karyawan yang berada pada level 5.

Program pelatihan tersebut ditentukan oleh perusahaan. Para supervisor dan manager dibantu oleh divisi HR-BP (*Human Resources- Bisnis Partner*) yang memilih dan menentukan siapa saja karyawan yang akan mengikuti pelatihan dan program pelatihan yang akan diberikan pada karyawannya tiap tahun biasa disebut dengan *training plan*, kemudian diajukan pada pihak SDM. Penentuan *training plan* yang dilakukan oleh perusahaan melalui divisi HR-BP berdasarkan pada penilaian kerja yang dilakukan oleh para atasan tiap departemennya biasa disebut dengan *skill metric*.

Menurut manajemen perusahaan, produk yang dihasilkan selama ini belum memuaskan pihak perusahaan. Perusahaan mengeluhkan lamanya satu produk dihasilkan, Direktorat Produksi sering tidak bisa menyelesaikan produknya sesuai

dengan waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut kurang sesuai dengan harapan direksi dan manajemen perusahaan karena pihak manajemen perusahaan masih menerima keluhan dari *customers*. Karyawan Direktorat Produksi menjelaskan terdapat beberapa kendala yang disebabkan oleh mesin dan alat-alat produksi yang sudah lebih dari 20 tahun penggunaan sehingga karyawan tidak selalu dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

Saat ini terdapat 2.454 karyawan pada Direktorat Produksi, 23% merupakan karyawan kontrak, sisanya merupakan karyawan tetap. Dari karyawan tetap terdapat sekitar 35% karyawan yang berumur lebih dari 50 tahun dan mulai tahun 2015 banyak dari karyawan tersebut memasuki masa pensiun. Karyawan yang berada pada level 1-3, rata rata berusia antara 18 tahun sampai dengan 40 tahun dengan lama kerja rata-rata 3 sampai 15 tahun. Karyawan yang berada pada level 4 dan 5 yaitu berusia antara 41 tahun sampai dengan 55 tahun dengan lama kerja rata-rata 16 sampai 33 tahun. Tingkatan pendidikan karyawan Direktorat Produksi yang ada pada level 1 sampai dengan 5 beraneka ragam, mulai dari lulusan SMA, sampai dengan lulusan S3.

Dari hasil wawancara pihak SDM perusahaan, proses regenerasi karyawan pada direktorat produksi mengalami keterlambatan. Hal tersebut merupakan dampak dari bangkrutnya perusahaan pada tahun 2003 yang disebabkan oleh diberhentikannya bantuan keuangan dari pemerintah Indonesia pada saat itu. Pihak SDM menambahkan jika kurangnya personil karyawan pada saat itu, disebabkan perusahaan hanya merekrut kembali karyawan lama ketika perusahaan kembali dibangun. Pada saat itu perusahaan hanya fokus untuk mengejar target

pesanan konsumen yang belum terpenuhi. Setiap tahunnya mulai dari tahun 2007 perusahaan mulai merekrut karyawan baru. Perusahaan mengalami keuntungan pada tahun 2012, pada saat itu perusahaan melakukan rekrutmen dengan jumlah yang besar.

Pada saat dilakukan wawancara lebih lanjut, banyak dari karyawan tetap level 1-3 yang merasa kurang dengan gaji yang mereka dapatkan selama ini. Mereka mendapatkan gaji yang lebih kecil dibandingkan dengan gaji karyawan yang ada pada perusahaan BUMN lainnya. Fasilitas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan selama ini juga merasa tidak mencukupi untuk memenuhi kekurangan dari gaji yang diberikan. Selama ini perusahaan juga tidak pernah memberikan penghargaan-penghargaan terhadap karyawan. Pada saat dilakukan wawancara terhadap karyawan, banyak karyawan yang mengeluhkan tentang kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, terutama penghargaan dari atasan langsung karyawan tersebut (*supervisor*).

Karyawan tetap level 1-3 sering sudah melakukan tugasnya, dan sudah menuruti kemauan dari atasan, namun atasan masih merasa kurang dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan-karyawan tersebut mengeluhkan perusahaan tidak memperhatikan nasib karyawan. Karyawan yang ada pada Direktorat Produksi ini juga mengeluhkan atasan sering menilai karyawan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Banyak karyawan yang berada pada level tertentu dalam waktu yang tidak ditentukan, ditambah tidak adanya kejelasan mengenai kapan dan bagaimana untuk naik ke level yang lebih tinggi terutama untuk naik ke level 4 dan 5.

Beberapa hal yang sudah disebutkan tersebut membuat banyak karyawan terutama karyawan tetap yang berada pada level 1-3 merasa tidak puas dengan perlakuan dari perusahaan. Karyawan-karyawan tersebut merasa mendapatkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan mereka pada perusahaan, perusahaan dianggap tidak memberikan hal yang sesuai dengan hasil kerja yang sudah karyawan lakukan selama ini. Karyawan pada level 1-3 merasa tidak mendapatkan kepastian dari pihak perusahaan mengenai karirnya di perusahaan. Bila dikaitkan dengan konsep yang diajukan oleh Locke (dalam Wexley dan Yukl, 1988), perilaku yang ditampilkan oleh karyawan tersebut mencerminkan ketidakpuasan karena terdapat selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap didapatkan dengan apa yang diinginkan dalam sejumlah aspek pekerjaan karyawan tersebut.

Dalam *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 4 no. 7 July 2014 “*Determinants of Job Satisfaction and Ethical Behaviour towards Organisational Commitment – A Review*” menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan dimensi yang sangat penting bagi karyawan dan akan mempengaruhi komitmen pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan disebabkan karena karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Dalam jurnal tersebut disebutkan jika karyawan yang puas terhadap gaji yang diberikan, puas terhadap pekerjaannya, puas dengan relasi antar karyawan, puas terhadap atasan akan menunjukkan kinerja yang lebih pada organisasi atau perusahaannya.

Berbeda dengan jurnal tersebut, kondisi karyawan 1-3 direktorat produksi mengalami ketidakpuasan kerja namun menunjukkan perilaku kerja yang sesuai

dengan aturan yang ditetapkan PTDI. Hal tersebut terlihat dari Karyawan pada level tersebut yang datang kerja lebih awal dari jam masuk yang sudah ditentukan. Dari hasil observasi juga terlihat banyak karyawan yang tidak pernah meninggalkan tempat kerja saat jam kerja berlangsung tanpa seizin atasan. Karyawan tersebut juga melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh perusahaan seperti yang terlihat dari selalu digunakannya peralatan keselamatan kerja seperti kacamata, sarung tangan, tutupan telinga, sepatu tertutup, dan menggunakan seragam sesuai dengan yang ditentukan.

Banyak karyawan juga yang tidak menolak ketika diperintahkan untuk lembur atau bekerja pada saat hari libur karena pekerjaan yang dimiliki masih belum terselesaikan. Ketika ditanyakan pada karyawan tersebut mereka merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka, dan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Karyawan sering meminta pada atasan untuk menambah waktu pekerjaan seperti saat istirahat agar pekerjaan mereka selesai sesuai dengan target perharinya. Jika terjadi permasalahan dalam proses produksi karyawan langsung melaporkan kepada atasannya, ditambah lagi karyawan-karyawan tersebut juga melakukan pekerjaannya sesuai dengan budaya organisasi perusahaan yaitu Resik, Rapi, Rajin, Ringkas, Rawat.

Dari hasil observasi yang dilakukan, setiap kali karyawan selesai melakukan pekerjaannya mereka akan membersihkan tempat kerjanya. Hal tersebut terlihat dari karyawan mengelap bagian pesawat yang sudah selesai dikerjakan, membereskan *tool box* yang sudah digunakan. Tempat kerja, loker karyawan, lingkungan sekitar tempat kerja karyawan Direktorat Produksi juga

terlihat bersih, dan tidak ada sampah di sekitar tempat kerja karyawan. Peralatan kerja yang digunakan juga dirawat dengan baik oleh karyawan. Hal tersebut terlihat dari peralatan yang digunakan masih menggunakan peralatan lama lebih dari 20 tahun pemakaian.

Berdasarkan eksplorasi lebih lanjut yang dilakukan pada karyawan tetap level 1-3, ditemukan beberapa alasan karyawan tetap bekerja pada perusahaan yaitu karyawan menginginkan bekerja di perusahaan karena merasa senang dengan pekerjaan mereka lakukan saat ini. Banyak dari karyawan pada level 1-3 juga merasa senang diterima di perusahaan karena merupakan salah satu perusahaan BUMN yang ada di kota Bandung, dan tidak ingin pindah dari pekerjaannya saat ini. Banyak dari karyawan pada level tersebut sudah lama menginginkan pekerjaan mereka semenjak mereka bersekolah dulu yaitu terlihat dari latar belakang pendidikan mereka seperti lulusan SMKN 12 Bandung, Universitas Nurtanio, ITB, Polban, dan masih banyak lagi. Mereka mulai ingin bekerja di perusahaan dari saat melakukan magang untuk menyelesaikan sekolah mereka. Terdapat pula karyawan pada level 1-3 yang dari awal memang ingin bekerja di perusahaan karena tempat tinggal mereka merupakan lingkungan karyawan PTDI.

Disisi lain terdapat juga karyawan-karyawan pada level 1-3 masih bekerja di perusahaan karena mencari kerja saat ini sulit. Mereka sudah senang diterima bekerja di perusahaan, dan tidak ingin mencari pekerjaan yang lain. Terdapat beberapa karyawan masih tetap bertahan karena tidak ingin kehilangan penghasilan yang mereka dapatkan selama ini walaupun mereka merasa

penghasilan yang didapatkan lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan BUMN lainnya. Terdapat pula karyawan yang tetap bekerja di perusahaan karena ingin menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Mereka melakukan semua pekerjaannya karena mereka sadar akan kewajibannya dan takut dikenakan sanksi jika tidak menjalankan kewajiban tersebut. Mereka takut diberi Surat Peringatan, dan juga takut dipotong gaji bulannya.

Karyawan level 1-3 direktorat produksi PT. Dirgantara Indonesia dapat dikategorikan sebagai karyawan junior pada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan level 1-3 memiliki pengalaman kerja yang masih sedikit dengan lama masa kerja rata-rata 8 tahun dibandingkan dengan karyawan 4 dan 5 dengan lama masa kerja rata-rata diatas 20 tahun. Karyawan level 1-3 juga memiliki umur yang masih produktif yaitu dibawah 40 tahun. Berbeda dengan karyawan 4 dan 5 direktorat produksi dapat dikategorikan sebagai karyawan senior dengan rata-rata pengalaman kerja 30 tahun dan umur diatas 50 tahun. Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan *variable* yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

Dalam Robin (2006) Karyawan Senior meyakini nilai kenyamanan dan keamanan dalam hidup, sehingga mereka bersikap sangat konservatif, loyal dan

mau bekerja keras. Sementara itu, karyawan Junior menyakini nilai persahabatan, kebahagiaan dan kesenangan, sehingga mereka menunjukkan sikap yang luwes, menghendaki waktu luang untuk kepuasan kerja serta mengutamakan persahabatan.

Hal tersebut menjadi unik, karena perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan 1-3 menunjukkan indikasi perilaku kerja yang loyal terhadap perusahaan dan tetap bertahan pada perusahaan walaupun karyawan level 1-3 mengalami ketidakpuasan kerja. Terdapat berbagai alasan karyawan level 1-3 tetap bertahan pada perusahaan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Dalam hal ini, alasan karyawan level 1-3 tetap bertahan pada perusahaan diindikasikan dengan konsep komitmen kerja menurut Allen & Meyer (1997) yang menggambarkan komitmen kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam hal ini yaitu PT. Dirgantara Indonesia. Menurut Allen & Meyer (1997), karyawan dengan usia muda, masa kerja yang lebih sedikit tidak akan menunjukkan komitmen pada perusahaan terutama memiliki keterikatan secara afeksi pada perusahaan (*affective commitment*). Situasi atau gejala-gejala pada perusahaan ini yang membuat peneliti ingin mengetahui profil komitmen yang dimiliki oleh karyawan Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang disebutkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **profil komitmen organisasi karyawan tetap (level 1-3) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia.**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan, kondisi karyawan tetap (level 1-3) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia terjadi ketidakpuasan kerja. Kondisi tersebut terlihat dari hasil observasi yang menggambarkan tidak adanya bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Karyawan juga merasa sudah bekerja maksimal namun tidak mendapatkan hasil (gaji) sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan. Dari hasil wawancara yang didapatkan juga banyak karyawan yang merasa tidak jelas akan nasibnya di perusahaan karena penilaian dari *leader* yang dirasakan oleh mereka tidak adil dan tidak jelas, kondisi tersebut mengindikasikan ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Dalam *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 4, no. 7, Juli 2014 *Determinants of Job Satisfaction and Ethical Behaviour towards Organisational Commitment—A Review* menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan dimensi yang sangat penting dan akan mempengaruhi komitmen pada perusahaan. Karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan usaha yang lebih dalam pekerjaannya setelah karyawan merasa puas dengan keadaannya, meliputi puas terhadap gaji yang diberikan, puas terhadap rekan kerja, puas terhadap atasan, dan puas terhadap atasannya. Hal ini tidak terjadi pada perusahaan PT. Dirgantara Indonesia, banyak karyawan yang merasa

mendapatkan hal yang tidak sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini.

Disisi lain, karyawan-karyawan tersebut tetap bertahan pada perusahaan dan menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan, terdapat pula kecenderungan karyawan bekerja lebih dari apa yang dianjurkan oleh perusahaan. Karyawan datang lebih awal dari jadwal masuk yang ditentukan, karyawan juga melakukan semua pekerjaannya sesuai dengan budaya perusahaan yaitu, Resik, Rapi, Rajin, Ringkas, Rawat.

Dari hasil eksplorasi yang telah dilakukan terhadap karyawan, terdapat beberapa alasan karyawan masih tetap bertahan di perusahaan walaupun karyawan merasakan ketidakpuasan. Terdapat karyawan menginginkan bekerja di perusahaan karena merasa senang dengan pekerjaan mereka saat ini, terdapat pula karyawan yang menjawab mereka bercita-cita ingin bekerja di perusahaan terlihat dari latar belakang pendidikan yang diambil oleh karyawan direktorat produksi yaitu jurusan manufaktur pesawat udara seperti yang ada pada SMKN 12 Bandung, Universitas Nurtanio, ITB.

Selain itu, terdapat juga karyawan yang merasa saat ini susah untuk mencari pekerjaan dan jika keluar dari perusahaan karyawan-karyawan tersebut akan kehilangan penghasilan yang selama ini mereka dapatkan dari perusahaan. Terdapat juga karyawan yang masih bertahan karena harus memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan terhadap perusahaan yaitu bekerja sesuai dengan aturan yang diterapkan perusahaan. Perilaku-perilaku tersebut mengindikasikan

komitmen karyawan pada pekerjaannya. Latar belakang perilaku-perilaku komitmen karyawan yang ada pada perusahaan beraneka ragam. Komitmen organisasi pada karyawan seharusnya memiliki profil yang khas.(Allen&Meyer, 1997)

Allen & Meyer (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Allen & Meyer (1997) menjelaskan lebih lanjut, komitmen memiliki dasar yang berbeda-beda secara psikologis, dan menggunakan pendekatan secara multidimensional. Allen&Meyer (1997) membagi komitmen menjadi beberapa komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, kontinum.

Dari identifikasi masalah tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian adalah:

- Bagaimana profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tetap level 1-3 direktorat produksi PT. Dirgantara Indonesia?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Untuk memperoleh gambaran mengenai profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tetap level 1-3 Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Memperoleh data empirik mengenai profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tetap level 1-3 Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, dalam hal ini PT. Dirgantara Indonesia mengenai profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tetap level 1-3 Direktorat Produksi.