

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era industrialisasi kini, pekerjaan ialah suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi rakyat baru bekerja adalah suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. sikap manusia ialah menjadi suatu fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Individu membawa ke pada tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, serta pengalaman masa lalunya. Ini keseluruhan merupakan ciri yang di punya individu, serta karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala dia akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya.

Eksistensi manusia dalam organisasi mempunyai peran yang sangat penting, Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya, perubahan lingkungan yang begitu cepat dari kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut. Maka, dalam mengelola manajemen sumber daya manusia menjadi Faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi, tujuan organisasi tidak akan mampu tercapai jika tidak terdapat keselarasan antara Visi dan Misi perusahaan dengan perilaku setiap individu pada perusahaan.

Menurut (Bukit dkk, 2017:13), manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan.

Komitmen merupakan suatu sikap kerja atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif, keperpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Sagala (dikutip di Lubis dan Jaya, 2019:7), Komitmen adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan sesuatu atau tidak. Secara etis komitmen menunjukkan kemantapan kemauan, keteguhan sikap, kesungguhan, dan tekad untuk berbuat yang lebih baik.

Apapun alasan karyawan untuk berkomitmen terhadap perusahaan, mereka sangat diperlukan untuk tetap berada di dalam perusahaan. Namun banyak disebagian perusahaan belum mengetahui komitmen apa yang dimiliki karyawan serta faktor-faktor apa yang membentuk komitmen pada karyawan tersebut, sehingga mereka belum mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawannya supaya mereka memiliki komitmen seperti yang diperlukan perusahaan. Bentuk komitmen yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kecintaan dan kepedulian kepada perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Andesta, 2015:8) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal, meliputi kebutuhan atas pekerjaan, kontrak psikologi, harapan untuk sukses, karakteristik personal. Keseluruhan pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai faktor personal dalam diri karyawan adalah banyaknya keinginan dari karyawan dan harapan yang belum tercapai diakibatkan kontrak psikologi di PT. Perkebunan Minanga Ogan tidak sejalan dengan harapan antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu, Faktor organisasional, meliputi pengalaman tugas awal,

peran lingkungan pekerjaan, gaya kepemimpinan dan pengawasan, konsisten aturan, kesempatan promosi, dan keadilan yang dirasakan. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai faktor organisasional adalah keadilan yang dirasakan dan konsisten aturan dikarenakan perusahaan masih dalam proses untuk memperbaiki kenyamanan dalam bekerja karena perusahaan masih menyadari bahwa belum memperhatikan pentingnya komitmen dan mempunyai dampak besar untuk organisasi. Terakhir yang mempengaruhi komitmen yaitu Faktor non organisasional, yaitu tersedianya *alternative* kerja yang menawarkan insentif atau kepuasan kerja yang lebih baik yang bisa dianalisa dari aspek perilaku dan aspek sikap. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai faktor non organisasional adalah alternatif kerja karena jika perusahaan tidak memberikan kepuasan yang sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan berpikiran untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari perusahaan lain, perusahaan ini sedang mengalami kemunduran akibat pihak perusahaan hanya memperhatikan keinginan bukan kebutuhan dari pada harapan satu sama lain dan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Harmawan, 2020:23), Faktor personal adalah Faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Ratmawati dan Herachwati (dikutip di Supartha dan Sintaasih, 2017:26), Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan

tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan pekerjaan yang merupakan hobby nya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala Elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat dipekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

PT. Perkebunan Minanga Ogan adalah sebuah perseroan terbatas yang didirikan sejak tahun 1981. Salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Lokasi kebun terletak di area Lubuk Batang Baturaja Propinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini sangat memperhatikan komitmen karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada awalnya seseorang mencari kerja agar memperoleh status sebagai pegawai dan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah. Namun setelah bekerja tuntutananya cenderung meningkat, misalnya apakah suasana kerja menyenangkan atau tidak, apakah ia merasa sejahtera atau tidak, merasa puas dengan pekerjaan dan apa yang diperoleh dari organisasinya, dan sebagainya. Semua faktor tersebut mempunyai andil terhadap munculnya komitmen organisasi banyak permasalahan yang timbul karena tidak semua karyawan itu harapan dirinya merasa puas dan tidak semua bawahan itu mempunyai komitmen yang baik sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut (Harmawan, 2020:23), Faktor personal adalah Faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Setelah memperhatikan hasil observasi dilapangan serta hasil wawancara yang dilakukan peneliti kondisi saat ini yang terjadi pada PT. Perkebunan

Minanga Ogan menunjukkan bahwa faktor personal atau faktor dalam diri karyawan masih kurang adanya minat dalam diri karyawan dikarenakan kebutuhan atas pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, seperti sulit untuk mengembangkan karir di perusahaan ini dikarenakan perusahaan masih mengalami kesulitan di finansial sehingga belum adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi yang berharap untuk naik jabatan. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan atas harapan yang tidak terwujud membuat tingkat komitmen dalam diri karyawan berkurang. Selain itu rendahnya penyebab faktor personal disebabkan oleh kontrak psikologi atau kontrak kerja yang menuntut karyawan wajib siap ditempatkan dimana saja dan tidak bisa dinegosiasi. Di perusahaan ini ada serikat pekerja yang memang mengharuskan karyawan siap ditempatkan posisi dimana saja. Karyawan dan perusahaan membuat janji untuk mewujudkan bentuk harapan satu sama lain. Namun hal yang menjadi pertimbangan karyawan pada awal setuju dengan kontrak kerja karyawan berharap semua janji kontrak ditepati, namun perusahaan masih belum mewujudkan rangsangan dalam bentuk imbalan nyata maupun tidak nyata seperti kehormatan yang diperoleh oleh individu atas pekerjaannya. karena karyawan akan bergantung dengan apa yang diberikan pada perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan. dan akan mengakibatkan kurangnya motivasi dalam diri karyawan yang berdampak pada Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, hal ini mengidentifikasi jika semakin menurunnya tingkat faktor personal dalam diri karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan. Tentunya hal ini perlu mendapat

perhatian lebih dari pimpinan, karena keadaan ini jika dibiarkan akan berdampak pada komitmen organisasional.

Selain masalah faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi ada juga terdapat Faktor organisasional yang turut mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut (Aini, 2019:26), pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti yang terjadi pada kondisi saat ini menunjukkan permasalahan pada kurang menerapkan keadilan bagi karyawan pada perusahaan. misalnya jika ada karyawan berprestasi namun perusahaan belum memberikan reward kepada karyawan tersebut sehingga karyawan merasa tidak adil melihat karyawan lain yang tidak bekerja terlalu keras namun mendapat posisi yang baik. Oleh karena itu akan berdampak pada tenaga kerja yang disumbangkannya untuk organisasi tentunya jika dibiarkan akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. Selain itu juga di lihat dari permasalahan sebelumnya pada beberapa bulan terakhir pada perusahaan. Karyawan yang melakukan demo besar-besaran mengakibatkan disebagian karyawan banyak memutuskan untuk mogok kerja dikarenakan kepuasan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan tidak konsisten dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya serta kurang mempunyai rasa bangga dengan perusahaan sebab tidak adanya komitmen organisasional di dalam diri karyawan tersebut. sehingga perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja

di lingkup external maupun internal guna untuk meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.

Menurut Andesta (dikutip di Khaerul Umam,2018) Faktor non organisasional, yaitu tersedianya *alternative* kerja yang menawarkan insentif atau kepuasan kerja yang lebih baik yang bisa dianalisa dari aspek perilaku dan aspek sikap. Dari hasil wawancara kondisi saat ini memperlihatkan adanya permasalahan bahwa karyawan belum adanya kesejahteraan dalam pekerjaan maupun di dalam diri karyawan karena masih banyak karyawan yang mengeluh untuk meminta hak nya yang belum di wujudkan oleh perusahaan sehingga karyawan mempunyai tindakan untuk mogok kerja dan berpikiran untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain yang menurut mereka lebih baik dan jelas mempunyai masa depan terjamin. Hal ini mengidentifikasi semakin tinggi pemikiran karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dari perusahaan lain maka akan semakin rendah tingkat komitmen organisasi pada perusahaan ini.

Dalam pengelolaan perusahaan, pihak manajemen PT. Perkebunan Minanga Ogan menyadari bahwa di masa yang akan datang perusahaan akan menghadapi tantangan yang berat, karena banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Tantangan ini harus diimbangi oleh Sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya penelitian ini maka akan dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas dapat dilihat adanya masalah pada kurangnya memperhatikan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional sehingga hal tersebut berdampak pada komitmen

organisasional yang menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Hal ini merupakan persoalan yang cukup menarik untuk diteliti. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor Personal, Faktor organisasional dan Faktor Non organisasional Terhadap Komitmen organisasional Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah pengaruh Faktor personal, Faktor organisasional dan Faktor non organisasional terhadap Komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan?.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Faktor personal, faktor organisasional dan Faktor non organisasional terhadap Komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai pengaruh Faktor personal, faktor organisasional dan Faktor non organisasional terhadap Komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Minanga Ogan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Minanga Ogan, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT. Perkebunan Minanga Ogan dengan Faktor personal, Faktor organisasional dan Faktor non organisasional agar dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan
- c. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk menambah pertimbangan untuk meneliti penelitian dengan variabel yang terkait