

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pergerakan utama atas kelancaran jalan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Schaufeli dan Bakkar dalam Hadi, dkk (2020) keterlibatan kerja merupakan perasaan emosional yang positif akibat terpenuhinya kesejahteraan pribadi serta ada rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan disertai keterlibatan yang tinggi terhadap aktivitas. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang menyatakan komitmen organisasi sangat penting sehingga beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan yang ditawarkan dalam pekerjaan.

Menurut Purwati dan Wijaya (2019) komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat, untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dipandang sebagai penerak dari motivasi seseorang dalam bekerja. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT. Perkebunan Minanga Ogan, perusahaan terus berupaya agar tujuan yang telah digariskan oleh perusahaan dapat terwujud. Tidak mudah dalam mewujudkan itu

semua karena membutuhkan kerja keras yang tinggi dan keterlibatan dengan perusahaan dan komitmen dalam bekerja. Pasti untuk mendorong mencapai hasil yang maksimal diperlukan kinerja yang bermutu dan tepat. Jadi kinerja usaha terkini yang dijalankan perusahaan adalah terus melakukan pengembangan kualitas perkebunan kelapa sawit dan pengelolaan kelapa sawit.

Dari hasil observasi awal dan kuisisioner *pra survey* data terlampir diperoleh informasi bahwa variabel keterlibatan kerja pada indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan memiliki presentase 63.3% terbesar memilih yang menjawab tidak sesuai. Hal ini terlihat dari keterlibatan kerja yaitu karyawan masih ada beberapa tidak aktif berpartisipasi dengan jenis pekerjaannya. misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, Jadi keterlibatan kerja sangat penting karena dengan adanya keterlibatan kerja akan lebih menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam pekerjaannya dan lebih cepat untuk menyelesaikan pekerjaan maupun melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan dari hasil observasi awal dan kuisisioner *pra survey* data terlampir didapatkan bahwa pada indikator komitmen afektif memiliki presentase 66,6% yang menjawab tidak sesuai. Hal ini terlihat pada keinginan karyawan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini kurang. Dan pada indikator komitmen berkelanjutan memiliki presentase 83,3% yang menjawab tidak sesuai. Hal ini terlihat pada keinginan karyawan tetap bertahan di perusahaan ini meskipun ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih menguntungkan dari segi psikologis dan ekonomi memiliki presentase yang

rendah. dalam pelaksanaannya, belum semua karyawan memahami arti pentingnya komitmen organisasi. Masih ada karyawan yang kurang melibatkan diri secara total dalam setiap kegiatan organisasi. Contohnya masih ada karyawan yang pengabdianya kurang, keinginan berkarir yang rendah. Dalam hal ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan tidak memiliki rasa komitmen yang tinggi maka kinerja karyawan tidak akan baik.

Oleh karena itu peneliti menyadari betapa pentingnya keterlibatan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan dengan segala keterbatasan yang dimiliki telah mencoba untuk melaksanakan program guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Teoritis.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

b. Kegunaan praktis.

1) Bagi penulis.

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai teori, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan dan pengaruh keterlibatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2) Bagi perusahaan.

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan meningkatkan kinerja karyawan melalui keterlibatan dan komitmen organisasi.

3) Bagi Akademik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4) Bagi pihak lain.

Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat.