

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi sering kali menjadi isu yang sangat penting. Demikian pentingnya hal tersebut beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Komitmen organisasi bagi sebuah perusahaan sangat penting baik bagi karyawan maupun organisasi, komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi memungkinkan seseorang karyawan memperlihatkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemudian karyawan tersebut bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut serta tingkat kepercayaan yang tinggi akan tujuan dan nilai - nilai organisasi yang melekat pada dirinya.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu

bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:201).

Komitmen organisasi telah menjadi topik yang populer diantara peneliti organisasi dan perilaku, seperti yang dikemukakan oleh Liou dan Nyhan (2004:305) bahwa komitmen organisasi telah menjadi topik yang populer diantara organisasi dan menjadi salah satu faktor penentu utama dari efektivitas suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen organisasi ditandai pula dengan tingginya tingkat kinerja, rendahnya tingkat kemangkiran dan rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja.

Model komitmen organisasi yang akan digunakan pada penelitian adalah terdiri atas 3 komitmen (Mayer dan Ellen dalam Agustini,2010:23) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Komitmen afektif, berkaitan dengan keinginan untuk terikat pada organisasi. Komitmen normatif, komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Sedangkan komitmen kontinuitas merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi.

Setiap anggota organisasi memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Penelitian ini akan mengkaji tentang model komitmen organisasi yang terdapat pada para karyawan perusahaan.

Penelitian – penelitian terdahulu sudah cenderung membandingkan komitmen organisasi antara karyawan pemerintah dan karyawan swasta. Hasil penelitian Buchana (2004:25) menunjukkan bahwa manajer yang bekerja pada pemerintah mempunyai komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan dengan para eksekutif yang bekerja pada perusahaan swasta. Secara rinci, para manajer yang bekerja pada pemerintah secara umum lebih sedikit dilibatkan, kurang setia dibandingkan para eksekutif bisnis. Studi lain (Boyatzis,2002; Perry and Rainey,2009; Rainey,2009; Chuub and Moe,2005) juga menarik kesimpulan – kesimpulan yang serupa sekitar perbandingan dari komitmen karyawan antara organisasi – organisasi publik dan swasta. Berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang komitmen organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge yang merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dan karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate yang merupakan perusahaan swasta.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dalam bidang usaha agroindustri. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge meningkatkan produktifitas dan efesiensi melalui penerapan praktek –

praktek bisnis terbaik mencakup manajemen, dan sistem kerja. Perusahaan memperluas areal dan pengembangan industri, setra menerapkan SOP (*Standard Operations Procedure*) pemeliharaan, panen, pengolahan, dan perawatan pabrik secara konsisten.

Sedangkan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate merupakan salah satu perusahaan swasta, yang bergerak dalam bidang pengelolaan industri kelapa sawit. Yang merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA). Bidang bisnis PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate mencakup pemuliharaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan, pemrosesan dan penjualan produk kelapa sawit.

Berdasarkan uraian dan pemaparan fenomena sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk mengetahui bentuk komitmen organisasi yang terdapat pada karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan karyawan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate. Yang mengupas permasalahan tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Analisis Komitmen Organisasi Berdasarkan Model Komitmen organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate sebagai berikut :

1. Apakah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan?
2. Apakah karyawan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan?
3. Apakah antara karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate mempunyai model komitmen yang sama terhadap perusahaan?

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpang siuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi ruang lingkup masalah agar dapat diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah permasalahan tentang analisis komitmen organisasi berdasarkan model komitmen pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan model komitmen organisasi dapat diambil rumusan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate?
2. Bentuk komitmen organisasi apakah yang dimiliki karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate.
2. Mengetahui bentuk komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang analisis komitmen organisasi berdasarkan model komitmen pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Pasir Mandoge dan PT. PP London Sumatera Tbk Cabang Gunung Melayu Estate.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan masukan kepada perusahaan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan analisis komitmen organisasi berdasarkan model komitmen pada karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai *literature* kepustakaan bidang penelitian mengenai analisis komitmen organisasi berdasarkan model komitmen pada karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.