

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam operasionalisasi organisasi. Peran penting MSDM yang biasa disebut karyawan adalah penggerak dan penentu jalannya organisasi. Terkait dengan peran penting karyawan tersebut, pengelola organisasi berperan dalam menumbuhkan komitmen karyawan pada organisasi agar karyawan semakin loyal dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya, bahkan bekerja secara total untuk kemajuan organisasi. Isu mengenai komitmen karyawan pada organisasi mencuat seiring dengan kepentingan organisasi untuk mempertahankan karyawannya yang potensial (Rikmaratri dan Prohimi, 2018). Komitmen diartikan tidak hanya mengerjakan tugas melainkan melampaui tugas yang diberikan, sehingga karyawan tersebut dapat memberi (Liwun dan Prabowo, 2015). Komitmen organisasional merupakan sebuah konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi (Allen dan Meyer, dalam Yusuf dan Syarif, 2018).

Komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki motivasi untuk tetap berada di perusahaan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, sehingga mempengaruhi keberhasilan yang diinginkan oleh perusahaan (Widiyastuti, 2021). Manfaat adanya komitmen yang tinggi dari karyawan bagi perusahaan agar terciptanya komitmen yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi tidak mudah dibangun dengan perusahaan membangun hubungan baik antara karyawan dan juga perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan kerja di dalam perusahaan. Hal ini merupakan bentuk untuk memunculkan reaksi menerima dan membentuk komitmen. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan

kinerja yang optimal seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan di tuntut adanya komitmen dalam dirinya. Oleh karena itu, pengelola organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Terdapat hasil kajian penelitian terdahulu yaitu Rikmaratri dan Prohimi (2018) menunjukkan bahwa secara simultan *job involvement* atau keterlibatan kerja dan dukungan organisasi memengaruhi secara signifikan pada komitmen organisasional para karyawan Pabrik Gula (PG) Redjosarie Magetan Jawa Timur.

Keterlibatan kerja adalah proses partisipatif yang menggunakan saran-saran karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi (Tanjung, 2019). Hasil kajian empiris Liwun dan Prabowo (2015); menunjukkan keterlibatan kerja mempunyai hubungan positif signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan hasil kajian Tanjung (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memengaruhi secara positif signifikan komitmen organisasional karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi dan meningkatkan hubungan baik antara karyawan dengan organisasinya karena karyawan tersebut menikmati pekerjaannya yang dilakukannya saat ini. Keterlibatan kerja merupakan komitmen karyawan untuk ikut berperan dan peduli terhadap pekerjaan secara nyata, pengetahuan, dan emosional menjadi anggapan pekerjaan yang dijalankannya sangat penting dalam mempunyai keyakinan yang tinggi untuk menyelesaikannya (Tanjung, 2019).

Faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah dukungan dari organisasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen dan kinerja. Menurut Robins dan Judge (2015:47) dukungan organisasi menjelaskan bahwa sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan yang positif dari pimpinan pada segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Hasil kajian empiris Rikmaratri dan Prohimi (2018); Darupaksi (2020); Widiyastuti (2021) menunjukkan dukungan organisasi memengaruhi secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pabrik Gula Pagotan atau sering disebut PG Pagotan didirikan pada tahun 1884 oleh NV COOY COOSTERN VAN VOORH dan memiliki ciri khas bangunannya sederhana pada saat itu. Pada tahun 1905 bangunan PG Pagotan melakukan pembenahan di pembangunannya dan penyempurnaan instalasi. PG Pagotan melewati masa-masa yang sangat panjang mulai dari masa penjajahan Belanda, penjajahan Jepang, dan kemudian pada masa sekarang diambil alih oleh BUMN. Peran dukungan organisasi dan peningkatan keterlibatan kerja karyawan sangatlah penting untuk meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Hasil kajian empiris sebelumnya dan penjelasan tentang peran penting keterlibatan kerja serta dukungan organisasi yang telah diuraikan menjadi alasan peneliti untuk melakukan kajian empiris pada karyawan departemen administrasi, keuangan dan umum Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan departemen administrasi, keuangan, dan umum Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun?
- b. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan departemen administrasi, keuangan, dan umum Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Menguji signifikansi pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan departemen administrasi, keuangan dan umum Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun
- b. Menguji signifikansi pengaruh positif dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan departemen administrasi, keuangan dan umum Pabrik Gula Pagoran Kabupaten Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan membantu perusahaan dalam mengembangkan kebijakan-kebijakan sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan dukungan organisasi serta keterlibatan karyawan di dalam perusahaan.

b. Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini berisi tentang landasan teori, pengaruh antar variabel, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian pada penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, serta analisis data

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup pembahasan yang berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan pada hasil pembahasan yang telah diperoleh.