

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Kemampuan berkomitmen yang dimiliki karyawan akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Komitmen karyawan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan (Safri, 2017).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Jufizen, 2017). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara

kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Sari, 2017)

Menurut (Sari, 2017) Komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang pertama adalah keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Menurut Rizwan et al., (2018) keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan unit sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih mengatakan sebagian karyawan tidak beroperasi dilingkungan PTPN melainkan beroperasi diluar kantor induk seperti berada di perkebunana semakir dan perkebunan

pesantren hal tersebut mampu menjadi kendala karena karyawan tidak terlibat dengan pekerjaan yang berada di kantor induk dan karyawan satu dengan yang lain kurang menjalin komitmen organisasi pada perusahaan.

Penelitian terdahulu tentang keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi sudah dilakukan oleh Haryanto, Fathoni, dan Minarsih (2017), (Safri, 2017), (Tarman & Ruski, 2019), (Tanjung, 2020). Dari hasil penelitiannya bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian dari (Rahmi & Mulyadi, 2018) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang ke dua adalah budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi. Menurut Ramezan (2016) budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi, karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerjanya dalam berorganisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala unit sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih, PTPN sudah menerapkan Budaya Perusahaan, namun dalam membangun budaya perusahaan tidak mudah, keragaman latar belakang budaya yang dibawa karyawan menjadi salah satu halangan bagi perusahaan agar bisa

menerapkan budaya perusahaan. Ketidaklarasan perusahaan dan karyawan mampu mengganggu stabilitas budaya perusahaan ditambah dengan perubahan dari organisasi budaya perusahaan.

Penelitian terdahulu tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang sudah dilakukan oleh (Siwi, Tewal, & Trang, 2020), (Samuel, Setyadi, & Tricahyadinata, 2020), (Amrullah, 2016), (Tarjono, 2019). Dari hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian oleh (Koesmono, 2013) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yang ketiga adalah kecerdasan emosional, Nas (2017) menyatakan bahwa konsep ini muncul dari beberapa pengalaman, bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi saja tidak cukup untuk menghantarkan orang menuju sukses. Pengembangan kecerdasan emosional, orang-orang sukses selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi juga memiliki stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, mampu mengendalikan stress, tidak mudah putus asa, dan lain-lain. Pengalaman-pengalaman demikian memperkuat keyakinan bahwa di samping kecerdasan intelektual juga ada kecerdasan emosional.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala unit sumber daya manusia pada PTPN kurangnya motivasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih adalah salah satu hal yang

menjadi kendala dalam perusahaan dikarenakan karyawan kurang memotivasi diri dalam menjalankan pekerjaan, padahal hal ini sangat berpengaruh terhadap pemetikan teh yang dilakukan oleh para buruh karena karyawan perlu memberikan bimbingan dan dorongan motivasi kepada para buruh agar dalam proses pemetikan daun teh bisa dilakukan dengan baik, karyawan harus mampu memberi contoh dalam pemeliharaan dan pemetikan teh yang baik dan benar, jika motivasi karyawan itu sendiri rendah tentunya akan sangat menjadi kendala dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu tentang kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi yang sudah dilakukan oleh (Riza Mutimma Auda (2016), (Ulfa & Anis, 2016), (Brata, 2020). Dari hasil penelitiannya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian oleh (Nordin, 2011) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sejarah PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih awalnya merupakan suatu kebun penggabungan dari dua unit kebun bekas pemilikan perorangan belanda dan sebuah kongsi NV. Kedua wilayah kebun ini termasuk dalam wilayah Dati II Pematang, dalam perkembangannya sesuai dengan perubahan kondisi politik, ekonomi, sosial dan budaya bangsa Indonesia maka kebun teh Semugih mengalami beberapa pergantian nama dan pengelolaan yaitu ditahun 1957 Kebun Semugih dan Pesantren diambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia, dikenal dengan istilah Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Negara (PPN Lama) dan terus

mengalami perubahan hingga yang terakhir di tahun 1996 Melalui rekonstruksi perkebunan Negara, pengelolaan kebun Semugih Kaligua yang semula dibawah naungan PTP XVIII (Persero) diubah menjadi PTP Nusantara IX (Persero) hingga sekarang.

Komoditas yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih yaitu teh dan kakao, PTPN IX Kebun Semugih memproduksi bubuk teh hitam kering dengan proses pengolahan sistem *orthodox rotorvane*. Bubuk teh hitam ini Sebagian besar diekspor, untuk pasaran dalam negeri perkebunan menjual dalam bentuk teh celup, perkebunan ini berlokasi di Jalan. Raya Moga-Pulosari No. KM. 02, Simadu Barat, Banyumudal, Kecamatan Moga, Kabupaten Pemalang.

Penelitian ini adalah penelitian modifikasi variabel dari penelitian yang diteliti oleh (Indayati, Thoyib, & Rofiaty, 2011) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya)”. Peneliti mengganti variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel Kecerdasan Emosional dalam penelitian karena pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun semugih memiliki motivasi yang kurang dan peneliti menambahkan variabel kecerdasan emosional karena terdapat indikator motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik mengambil subjek penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IX Semugih Kabupaten Pemalang,

Karena sesuai dengan visi perusahaan yaitu “Menjadi perusahaan agribisnis dan agroindustri yang berdaya saing tinggi dan tumbuh berkembang bersama mitra”, selain itu produk yang dihasilkan pada perusahaan yaitu bubuk teh hitam sebagian sudah diekspor ke luar negeri dan untuk pasaran dalam negeri perkebunan menjual dalam bentuk teh celup, hal ini membuktikan bahwa perusahaan mampu bersaing dan berkembang sesuai dengan visi, agar dapat tetap bersaing dengan perusahaan yang sejenis maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan dari ulasan latar belakang dan penelitian terdahulu atas faktor-faktor yang meningkatkan komitmen organisasi pada seorang karyawan, maka peneliti bermaksud ingin menguji kembali dengan objek, sampel dan komposisi penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Berikut penelitian ini berjudul **“PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX KEBUN SEMUGIH.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih?
2. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih?
4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih?

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini terdapat pembatasan masalah sebagai berikut;

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independent dan 1 variabel dependen yakni Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi
2. Subjek penelitian ini hanya terdiri dari para karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih

3. Penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai bulan Desember tahun 2020.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih
2. Mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih
3. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih
4. Mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada pihak-pihak berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IX Semugih

- b. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan, budaya organisasi, kecerdasan emosional serta komitmen organisasi

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan (PT Perkebunan Nusantara IX Semugih)

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dari pentingnya pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi agar dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi, sehingga hubungan organisasi dengan organisasi lainya dapat berjalan dengan selaras.

- b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian yang diharapkan dapat dijadikan literatur dalam sumber daya manusia khususnya dalam bidang pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IX Semugih.

- c. Bagi Karyawan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di PT dalam hubungan organisasi yang diharapkan menjadi pertimbangan agar memperoleh keputusan yang maksimal.

d. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir menerapkan pembelajaran yang diperoleh selama proses perkuliahan dan belajar memahami aspek sumber daya manusia dalam sebuah penelitian.

