

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sebuah perusahaan memiliki kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas baik internal ataupun eksternal. Kedua hal tersebut harus dapat dikelola dan dijalankan agar perusahaan mampu bertahan di era persaingan yang semakin ketat (Nurdin, 2016). Sumber daya manusia merupakan kunci perkembangan dan kemajuan dari sebuah perusahaan. Walaupun saat ini perkembangan yang sangat pesat pada teknologi, tetapi sumber daya manusia tetap menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut setiap perusahaan harus menjamin kesejahteraan sumber daya (tenaga kerja) yang miliknya agar tetap mampu menjadi pondasi dan tetap bertahan bahkan berkembang sejalan dengan tujuan dari perusahaan tersebut (Saragih, 2021).

Di era persaingan globalisasi, suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kuat dan tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang besar untuk bersinergi, karena perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan adalah perusahaan yang tahu bagaimana mengelola sumber dayanya sendiri. Sumber daya perusahaan yang memiliki nilai kompetitif adalah sumber daya manusia, dimana faktor sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari perusahaan, karena melakukan setiap kegiatan operasional yang

dilakukan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. (Nur'asih. 2020).

Seiring berkembangnya jaman, pemimping suatu perusahaan mampu membuat perubahan pada organisasi atau perusahaan supaya dapat tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Perubahan yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan kinerja para karyawan agar tetap memiliki komitmen dengan tugas yang diberikan. Selain itu budaya organisasi kuat harus ditanamkan kepada karyawan agar keberlangsungan suatu perusahaan tetap terjaga dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Permasalahan serupa tengah dialami oleh satu perusahaan bulu mata yaitu PT. Royal Korindah Purbalingga.

PT Royal Korindah Purbalingga merupakan produsen (pengrajin) produk kecantikan yang telah merambah sampai ke manca negara. Sebagian besar karyawan yang bekerja adalah perempuan, akan tetapi mereka belum tentu memakai produk yang dibuatnya. Produk yang diproduksi PT. Korindah Purbalingga berupa bulu mata palsu yang terbuat dari rambut asli dan rambut buatan (sintetis). (<http://royalkorindah.hol>.)

Perusahaan PT. Royal Korindah di Purbalingga memproduksi rata rata 3.000.000 pasang bulu mata palsu perbulan yang akan dikirim langsung ke negara Amerika Serikat, Kawasan Eropa, Korea Selatan, Jepang dan Hongkong. PT Royal Korindah didirikan pada bulan Maret tahun 1976, pada mula beroperasinya perusahaan PT. Royal Korindah mengangkat tenaga kerja

mencapai 1.300 karyawan hingga, saat ini PT. Royal Korindah memiliki 3.300 karyawan yang terbagi dalam tenaga kerja staf dan non staf. (www.PT.RoyalKorindah.com).

Dalam waktu kurun 3 tahun terakhir ini PT. Royal Korindah Purbalingga, mengalami *turnover employe* yang cukup tinggi dengan rata-rata 20% per tahunnya. Permasalahan tersebut mengindikasikan akan ketidakpuasan para karyawan yang bekerja di PT. Royal Korindah Purbalingga dapat di katakan tidak puas dan akan berakibat terhadap Kinerja karyawan dan juga tujuan dari PT. Royal Korindah Purbalingga. (www.PT.RoyalKorindah.com).

Ketertarikan karyawan terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi merupakan bentuk dari komitmen. Menurut Steers dan Porter (2011) komitmen organisasi merupakan hal yang bukan hanya sekedar menjadi anggota formal, melainkan sikap suka terhadap organisasi dan bersedia untuk melakukan upaya yang maksimal agar tercapainya tujuan dari perusahaan itu. Komitmen merupakan faktor sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan (organisasi). Kirana (2019) menyebutkan komitmen adalah keyakinan suatu pihak dalam menjalin hubungan yang baik dengan pihak yang lainnya. Hal tersebut akan berdampak pada manfaat yang optimal yang diperoleh pada masing-masing pihak dalam menjalankan hubungan tersebut.

Fenomena yang menarik pada PT. Royal Korindah terfokus pada komitmen organisasi. Kaswan (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah seberapa besar seorang karyawan untuk dapat bertahan di suatu perusahaan pada masa yang akan datang. Kepercayaan karyawan pada visi dan

misi suatu organisasi, memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan berkeinginan kuat untuk bertahan di sana merupakan cerminan dari bentuk komitmen organisasi.

Fenomena *turnover* yang tinggi disuatu perusahaan dapat mengakibatkan penurunan produksi dikarenakan perusahaan kekurangan tenaga produksi, dilain sisi perlu adaptasi bagi karyawan baru agar bisa melakukan pekerjaanya secara maksimal. Hasil survei yang dilakukan dengan salah satu staf HRD PT. Royal Korindah Purbalingga beliau mengatakan bahwa terjadi dilema pada saat ini dimana permintaan ekspor bulu mata yang tinggi namun terjadi peningkatan *turnover* diperusahaannya (HRD PT. Royal Korindah Purbalingga).

Hal yang diperlukan dalam budaya organisasi adalah mengembangkan budaya dengan cara melakukan sosialisasi kepada anggota (karyawan) organisasi mengenai latar belakang organisasi serta mengajarkan cara melakukan interaksi dan komunikasi terhadap anggota yang lain dalam menjalankan aktivitas organisasinya. Dalam proses mencapai komitmen organisasi yang tinggi, suatu organisasi diharuskan mampu untuk mengajak karyawan, khususnya karyawan yang baru bergabung agar dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada pada perusahaan (Sutrisno, 2011).

Hasil survei yang telah dilakukan peneliti kepada Wahyuni salah satu karyawan PT. Royal Korindah menyebutkan bahwa karyawan pada PT. Royal Korindah berasal dari berbagai daerah. Selain itu perbedaan latar belakang usia, pendidikan, jenis kelamin serta agama menuntut para pegawai untuk dapat

menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya ditempat kerjanya. Karyawan harus dapat beradaptasi dengan budaya yang ada pada perusahaan tersebut dan mematuhi norma atau kebiasaan yang telah diterapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wibawa (2018), Rahmi dan Mulyadi (2020), Dewi dan Surya (2017), Tanjung (2020), Luly (2016) dan Tumbelaka (2019) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Triyanto dan Jaenab (2020) dan Nasarudin dan Frianto (2017) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi juga mempengaruhi komitmen karyawan dalam berorganisasi, organisasi juga memiliki komitmen kepada karyawan yang bersedia memberikan kontribusinya untuk perusahaan sehingga menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Faktor personal adalah faktor fundamental yang muncul dari dalam diri karyawan dan mencakup berbagai faktor yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan. Karyawan bekerja berdasarkan kebutuhan tertentu, seperti ingin mendapatkan penghasilan dan kompensasi tambahan dari pekerjaan yang telah diselesaikan (Mudasir, 2021). Faktor personal merupakan faktor utama yang membentuk komitmen diri seseorang karyawan. Faktor yang muncul biasanya adalah harapan akan pekerjaan tersebut, keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan memiliki harapan dari pekerjaannya, misalnya mendapatkan kompensasi untuk kebutuhan hidupnya dan memiliki keinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi (Nur'Asiah. 2020).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti kepada Wahyuni salah satu karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga, banyak karyawan yang mengeluh karena terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan kompensasi yang diperoleh atas pekerjaannya, kesenjangan jabatan antar rekan kerja mereka, kurangnya peluang untuk maju dan pekerjaan, dan keluhan karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rahmad (2020), Nur'Asiah (2018), Saragih (2021), Hayat (2020), Mudasir (2021), Ekayanti (2019), Anindita dan Seda (2018) dan Bodjrenou (2019) yang menyimpulkan bahwa faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Mulyono (2018) yang menyimpulkan faktor personal tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Upaya yang dilakukan untuk menciptakan karakteristik personal pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan, perusahaan harus menuntut semua karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dengan kinerja dan komitmen yang tinggi dalam bekerja diperusahaan, memiliki tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya biasanya terlihat dari memiliki kesetiaan, memiliki inisiatif yang tinggi dan tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Siswanto, 2013).

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor organisasional. Menurut Conway dan Biner (2012) dalam Rahmad (2020) faktor organisasional merupakan faktor dari dalam organisasi yang mempengaruhi komitmen

karyawan itu sendiri. Sejalan dengan dengan hal tersebut Sopiah (2008) dalam Mulyono (2018) menjelaskan faktor organisasional merupakan faktor yang terdapat dari dalam organisasi tersebut yang mempengaruhi komitmen organisasi, misalnya kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang atasan dalam memberi pengaruh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016).

Hasil survei yang dilakukan oleh peneliti kepada Wahyuni menjelaskan bahwa Kurang pengawasan dan tegasnya dari atasan dalam mengawasi dan menyikapi karyawan yang melakukan kelalaian dalam bekerja sehingga target pekerjaan tidak tercapai dengan tepat waktu. Akan tetapi terkadang pemimpin atau atasan terlalu keras dalam mengawasi karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik juga terkadang mempengaruhi karyawan dalam bekerja ujanya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rahmad (2020), Saragih (2021), Mudasir (2021), Ekayanti (2019), Anindita dan Seda (2018) dan Bodjrenou (2019) yang menyimpulkan bahwa faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Mulyono (2018) yang menyatakan bahwa faktor organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor organisasional tercipta dari hasil dari visi dan tujuan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi sebagai bentuk dari tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi diharuskan untuk terus memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan (Mudasir, 2021).

Faktor lain yang memengaruhi adalah faktor non organisasional. Menurut Panggabean (2014) faktor non organisasi merupakan faktor terpenting dalam bekerja yang berkaitan dengan cara karyawan mengevaluasi kinerja dalam pekerjaannya. Pengukuran faktor non organisasional bisa melalui kecakapan karyawan (ketelitian dan kemampuan dalam bekerja) dan pilihan pekerjaan (kesesuaian antara pekerjaan dengan latar pendidikan dan keinginan karyawan). Apabila faktor faktor non organisasional berjalan sesuai dengan kemauan karyawan, maka akan tercipta komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan. Pekerjaan yang berat dan membuat bosan karyawan merupakan hal yang dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan dalam bekerja, walaupun didukung dengan faktor organisasi yang baik (Rahmad, 2020).

Menurut Wahyuni pemberian upah/kompensasi yang dilakukan perusahaan kurang sesuai dengan jam kerja yang mereka lakukan. Hal ini akan dapat memicu seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan yang baru dengan upah/kompensasi yang lebih besar. Selain itu, Wahyuni juga menyebutkan akan memilih pekerjaan yang lain jika bisa memberikan upah yang lebih besar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmad (2020), Nur'Asiah (2018), Mulyono (2018), dan Saragih (2021) yang menyimpulkan bahwa faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Mudasir (2018) yang menyatakan bahwa faktor non organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu Rahmad (2020) yang meneliti variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Area Bukittinggi, dengan hasil penelitian bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk memperluas penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel independen yaitu budaya organisasi yang dilakukan oleh Wibawa (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga?.
2. Apakah faktor personal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga?.
3. Apakah faktor organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga?.
4. Apakah faktor non organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pemberian batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar lebih fokus terhadap tujuan penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.
2. Penelitian ini dibatasi pada kajian variabel budaya organisasi (X1), faktor personal (X2), faktor organisasional (X3), faktor non organisasional (X4) dan komitmen organisasi (Y).

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Tujuan umum dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh, budaya organisasi, faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi.
- b. Tujuan khusus yang akan dilakukan
  - 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Royal Korindah Purbalingga.
  - 2) Untuk menganalisis pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi pada PT. Royal Korindah Purbalingga.
  - 3) Untuk menganalisis pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Royal Korindah Purbalingga.
  - 4) Untuk menganalisis pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Royal Korindah Purbalingga.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi.

### **b. Manfaat praktis**

#### **1) Bagi Perusahaan**

Penelitian ini digunakan sebagai dasar memperbaiki komitmen organisasi karyawan yang memiliki keterikatan kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan mempertimbangkan kebijakan dalam budaya organisasi, faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional.

#### **2) Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu dan pengetahuan mengenai budaya organisasi, faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi.