

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki kekayaan alam yang melimpah sehingga Indonesia menjadi negara yang sangat diuntungkan karena kaya akan sumber daya alam. Sebagian besar hutan tropis dunia ada di Indonesia. Dalam hal luasnya hutan tropis, Indonesia menempati urutan ke 3 terluas didunia setelah Brazil dan Republik Demokrasi Kongo (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2021). Dengan mempunyai hutan yang luas, menjadikan indonesia sebagai negara terpenting penghasil berbagai kayu bulat. Kayu yang dihasilkan antara lain kayu gergajian, kayu lapis dan hasil kayu lainnya seperti kayu pulp untuk pembuatan kertas (Wildayanti dkk, 2018). Industri pengolahan kayu merupakan barometer peningkatan perekonomian nasional dan faktor kunci dalam upaya meningkatkan penerimaan Negara dari sektor kehutanan. Kayu lapis merupakan salah satu olahan kayu yang menjadi produk unggulan indonesia di dunia internasional (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2018).

PT. KBN (*Korean Bussiness Network*) Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu untuk di ekspor ke luar negeri. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Lingkar Selatan Dusun Sukasenang Desa Bojong Mengger Rt 02 Rw 10 Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis Jawa Barat. Bahan baku yang digunakan PT. KBN Indonesia diambil

dari daerah Jawa, Sumatera dan Jakarta 46271 Indonesia. Sedangkan pemasarannya dilakukan dengan cara ekspor ke China dan Taiwan dengan cara didistribusikan langsung ke pasar China dan Taiwan. PT. KBN Indonesia berdiri pada tanggal 14 Juni 2013 dan mulai beroperasi 24 Agustus 2015. Produk kayu lapis merupakan salah satu kebutuhan bagi masyarakat misalnya untuk pembangunan perumahan serta bahan baku pembuatan kerangka beton, kayu lapis juga bahan baku pembuatan dekorasi. Kayu lapis dikategorikan sebagai produk yang ramah lingkungan, bahan baku kayu lapis berasal dari sumber daya alam yang dapat diperbaharui. Dimana produk kayu lapis memiliki legalitas (Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2019).

Perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan (Rahmad, 2020). Keberlangsungan sebuah perusahaan sangat bergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat desa. Tenaga kerja memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan produk atau jasa yang berkualitas. Hal tersebut menyiratkan bahwa perusahaan untuk mencapai tujuannya dibutuhkan sebuah komitmen organisasional (Mulyono & Bidayati, 2018). Komitmen Organisasi menjadi faktor penting kesuksesan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain (Mulyono & Bidayati, 2018). Permasalahan yang ada di PT. KBN Indonesia yaitu belum menunjukkan keterlibannya terhadap

organisasi dengan selalu bekerja sesuai dengan masuk dan pulang kerja secara konsisten. Hal ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasi di PT. KBN Indonesia masih kurang baik sehingga perlu untuk diteliti.

Menurut Hidayat (2017) komitmen organisasi keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robert (2014) dalam Mulyono & Bidayati (2018) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan mampu bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan (Mulyono & Bidayati 2018).

Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik berarti karyawan memiliki keyakinan kuat, penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, adanya kesediaan dari karyawan untuk bekerja keras untuk perusahaan, dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu perusahaan (Asih & Dewi, 2017). Menurut Larson (2005) dalam Munandar (2017) bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih dari pada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasional (Rahmad, dkk 2020). Selain faktor tersebut ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *self-efficacy* (Marwan, dkk 2020).

Menurut Italina & Yani (2020) faktor personal adalah faktor dari dalam diri karyawan meliputi motivasi, pengaruh keturunan, kepuasan, sikap, komitmen dan keahlian dasar secara individu. Sedangkan menurut Sumarwan (2011) dalam Italina & Yani (2022) faktor personal adalah karakteristik yang berasal dalam diri pegawai yang meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu serta faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Husin dkk (2020), Munandar (2017), Ekayanti dkk (2019), Akbar (2019), Winata (2017) diperoleh hasil faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Mulyono dan Bidayati (2018) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa faktor personal tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor organisasional. Menurut Sopiah (2008) dalam Mulyono & Bidayati (2018) faktor organisasional merupakan faktor yang berasal dari dalam suatu organisasi. Jika faktor organisasional telah sesuai dengan apa yang menjadi tujuan serta harapan perusahaan maupun karyawan maka secara tidak langsung komitmen organisasi terbentuk dengan baik (Sopiah, 2008 dalam Husin, dkk 2020).

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2017), Bangun dkk (2021), Rahmad dkk (2020), Winata (2017), Husin dkk (2020) diperoleh hasil faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Namun hasil penelitian Mulyono dan Bidayati (2018) menunjukkan hasil yang

berbeda bahwa faktor organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain faktor personal dan faktor organisasional, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor non organisasional. Menurut Steers dan Porter dalam Mulyono & Bidayati (2020) faktor non organisasional merupakan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2017), Hutagalung dkk (2018), Budiysah (2017), Winata (2017), Husin dkk (2020) diperoleh hasil faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Arifin dan Khalukassabir (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa faktor non organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *self-efficacy*. Menurut Robbins (2015) *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Efikasi diri dalam diri individu dapat dilihat berdasarkan 3 (tiga) hal yaitu: tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), luas bidang tugas (*generality*), dan tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (*strength*) (Bandura (1997) dalam Dihaq dkk 2022). Ketiga hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan dengan baik dan dilakukan secara konsisten, dengan kata lain *self-efficacy* mampu membentuk komitmen karyawan pada organisasi (Marwan dkk, 2018)

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Pratama (2020), Marwan dkk (2018), Dihaq dkk (2022), Harsanto dan Susanti (2021) diperoleh hasil *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Putri (2020) menunjukkan hasil yang berbeda *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmad dkk (2020) dengan hasil faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai (R^2) sebesar 0,605 atau 60,5%. Nilai R^2 tersebut perlu ditingkatkan dengan cara menambahkan satu variabel. Peneliti menambahkan variabel *self-efficacy* dari penelitian yang dilakukan oleh Dihaq dkk (2022) dengan hasil *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan pertimbangan masih terdapatnya permasalahan terkait dengan *self-efficacy* karyawan pada objek penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab isu permasalahan yang dihadapi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Penelitian dengan variabel faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasional dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi masih jarang dipublikasikan pada penelitian sebelumnya. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian terdahulu yaitu karyawan PT. PLN Bukittinggi Area, sedangkan subjek pada penelitian saya adalah PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia. Kelemahan dari penelitian Rahmad dkk (2020) terletak pada sampel yang masih sedikit

dengan jumlah 63 responden, sedangkan penelitian ini akan memperluas sampel sebanyak sampel 142 orang responden.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional dan *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik perumasaalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan produksi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia?
2. Apakah faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan produksi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia?
3. Apakah faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan produksi PT. *Korean Business Network* Indonesia?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan produksi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia?

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pematasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari dua yaitu:

a. Variabel independen (X)

Faktor Personal (X1) dibatasi oleh karakter dan kontrak psikologi, Faktor Organisasional (X2) dibatasi oleh kemampuan dan tenaga, Faktor Non Organisasional (X3) dibatasi oleh kecakapan dan kemampuan, *Self-Efficacy* (X4) dibatasi oleh motivasi dan dukungan sosial.

b. Variabel dependen (Y)

Komitmen Organisasi (Y) dibatasi oleh kewajiban dan tanggung jawab.

2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan produksi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia.

3. Penelitian ini direncanakan pada bulan Februari - Juni 2022.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh faktor personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan produksi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia.

- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan produksi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh faktor non organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan produksi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan produksi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasional dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi siapapun yang akan melakukan penelitian yang serupa atau melakukan kelanjutan

dari penelitian ini, sehingga menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1) Pimpinan PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi PT. *Korean Bussiness Network* Indonesia melalui faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasional dan *self-efficacy*.

