

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan pasti sangat membutuhkan yang namanya sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi. Dengan semakin bertambahnya usia karyawan, semakin kecil kemungkinannya untuk berhenti dan tingkat absensi yang dapat dihindari lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang lebih mudah, oleh karena itu keberadaan perusahaan dalam bentuk apapun baik besar maupun kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha kepada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi, sehingga setiap individu dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyesuaian-penyesuaian seperti motivasi yang baik, disiplin, dan kompetensi. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi. Organisasi tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh karyawan. Dalam hal ini, setiap karyawan harus bekerja sama untuk mencapai target komitmen organisasi yang baik. Karena kita dapat mengetahui bahwa bisnis dan proses kerjasama yang baik akan mencapai target yang baik pula, begitu juga dengan sebaliknya.

Hal ini juga berlaku pada perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Pada perusahaan ini terjadi fenomena semakin bertambahnya usia karyawan akan semakin kecil kemungkinan untuk berhenti serta tingkat kemangkiran yang dapat dihindari pun lebih rendah dibandingkan dengan karyawan muda. Dalam hal ini karyawan pada kantor direksi memiliki pengalaman kerja yang baik karena rata-rata beberapa karyawan yang ada di perusahaan ini sudah memiliki pengalaman bekerja diatas sebelas tahun. Namun dari pengalaman kerja yang baik tidak menjamin dari segi komitmen organisasi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan belum baik. Hal tersebut terlihat dari banyak karyawan yang melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan, kurangnya dalam manajemen waktu dalam bekerja dan kurang mengedepankan sikap profesional mereka dalam bekerja.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan setiap tahunnya selalu memperhatikan komitmen para karyawannya. Unsur-unsur dalam penilaian komitmen para karyawannya dapat dilihat dari sikap kerja, perilaku inisiatif, kehadiran, kreativitas, motivasi, disiplin, kompetensi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun yang terjadi pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan adalah kurangnya komitmen karyawan pada organisasi. Hal tersebut terlihat dari kurangnya motivasi, disiplin, dan kompetensi pada karyawan. Motivasi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja komitmen organisasi. Motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja dan komitmen organisasi. Motivasi kerja juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Kuat lemahnya motivasi kerja akan menentukan tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan variabel penting dalam kinerja atau hasil kerja individu. Faktor motivasi pada perusahaan ini terindikasi menurun terlihat dari pemanfaatan waktu kerja pegawai yang kurang efisien, seperti halnya dengan melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh pihak PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah disiplin. Disiplin sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, dimana disiplin itu adalah modal utama yang amat menentukan tingkat komitmen organisasi. Kurangnya disiplin bisa membuat para karyawan tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan di PT Perkebunan Nusantara III Medan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan komitmennya akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Pada Tahun 2020-2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Persentase
November 2020	56	16	29%
Desember 2020	56	22	39%
Januari 2021	56	10	18%
Februari 2021	56	15	27%
Maret 2021	56	18	32%
April 2021	56	20	36%
Rata- rata			30%

Sumber : Data sekunder yang diperoleh, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran menurun hal tersebut mengindikasi kurangnya disiplin pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Dan faktor terakhir yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompetensi, yang dimana suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Dan kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana misalnya (kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan), akan memahami dengan baik apa tugas yang mereka kerjakan.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengambil judul **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.**

## 1.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.2 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	(Manurung N dan Laksmi Asri Riani , 2017)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi	X1 = Disiplin kerja X2 = Motivasi kerja X3 = Kepuasan X4 = Kompetensi Y = Komitmen organisasi	Secara parsial bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.
2.	(Liana Y and Irawati R , 2014 )	Peran motivasi, disiplin terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di Malang Raya.	X1 = Motivasi X2 = Dsiplin kerja Y = Komitmen organisasi	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan air minum di Malang Raya.
3.	(Hanafi C dan Sanosra A , 2018)	Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja Dosen Pendidikan Guru pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgrri Jember.	X1 = Motivasi kerja X2 = Iklim organisasi Y = Komitmen organisasi	Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 1.3 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

(Nickels William G. et al , 2009:336) yang menjelaskan hubungan antara motivasi dan komitmen organisasional, bahwa pekerja (karyawan) yang tidak senang kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan biasanya mengalami kerugian. Pernyataan tersebut beranggapan apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan senang dan menikmati pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. dimana karyawan tersebut bekerja. Penelitian (Alimohammadi dan Neyshabor, 2013 ) juga mendukung bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

### 1.4 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

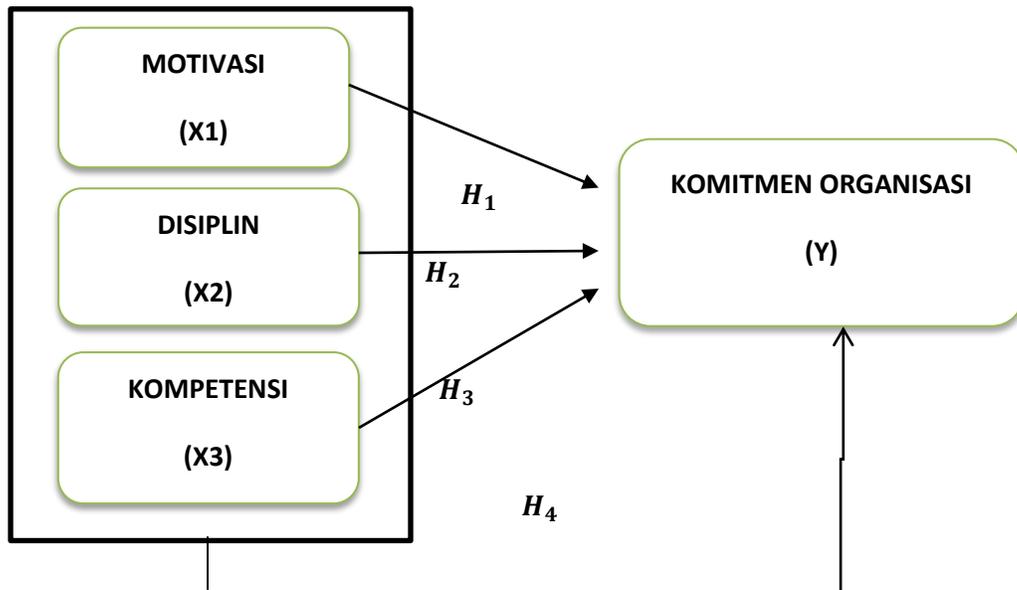
Dengan adanya pemimpin yang tegas dan bijaksana, maka pegawai yang bekerja di dalam perusahaan akan meningkatkan disiplin kerja dalam dirinya sendiri dengan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang dibuat perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Ardana et al , 2011 ) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Hasan H et al, 2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 1.5 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Streuner dan Bjouruest , 1998) kompetensi merupakan kemampuan individu melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan pimpinan kepadanya. Kompetensi dipahami sebagai pengetahuan, keterampilan, dan identitas profesional sesuai komitmen organisasi yang bersangkutan. Boulter et al (dalam Rosidah, 2003:11 ) menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang untuk mampu menunjukkan suatu prestasi kerja yang baik pada bidang pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Hubungan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi bahwa semua kemampuan dan keterampilan melaksanakan tugas yang diberikan atasan, hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

## 1.6 Kerangka Konseptual

Gambar I.1 Kerangka konseptual



Sumber : Data sekunder diolah, 2022

## 1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- $H_1$  : Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- $H_2$  : Disiplin berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- $H_3$  : Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- $H_4$  : Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.