

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan yang didasarkan atas kebutuhan lingkup masyarakat merupakan pilar dan fondasi penting dalam pergerakan ekonomi sebuah negara. Selain dalam membentuk lapangan kerja yang sangat diperlukan dalam perubahan zaman ini, kontribusi yang disalurkan ke berbagai saluran yang terkait seperti lingkungan dan masyarakat juga sangat dinilai berguna untuk membentuk ekosistem yang terjaga dalam suatu komunitas agar terjaga keberlangsungannya. Bentuk atau hasil dari kontribusi tersebut dapat berbentuk pelayanan maupun materi secara langsung dan hal ini merupakan salah satu dari banyak visi misi perusahaan yang dibangun dengan tujuan untuk membantu dan bukan hanya untuk meraup keuntungan. Namun, dalam prakteknya masih terdapat banyak perusahaan yang belum paham akan posisinya dan dampaknya bagi lingkungan sekitar.

Pergeseran paradigma perusahaan yang tidak peduli akan hal ini membentuk sebuah pola yang dapat diperhatikan di seluruh bagian dunia. Mengikuti perkembangan ini, tentu banyak terjadi adaptasi dan penyesuaian terhadap nilai-nilai serta budaya perusahaan di mana baik dalam sebuah komunitas, perusahaan, maupun organisasi, tentunya merupakan dasar terpenting dari awal terbentuknya hingga pencapaian tujuan visi misi yang diinginkan. Namun dibalik sebuah perusahaan dan budaya yang dianut, terdapat sebuah sistem yang pastinya tak terpisahkan dari seluruh hal ini yaitu karyawan-karyawan yang bekerja di dalamnya. Berkaitan dengan anggota sebuah organisasi yakni karyawan-karyawannya, kesuksesan sebuah organisasi dalam mengimplementasikan visi misinya juga terletak pada salah satu aspek yang berupa kunci utama dan fondasi dasar dalam sebuah perusahaan yaitu berupa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Sebuah wawancara yang dilakukan oleh tim peneliti terhadap beberapa karyawan yang bekerja di tempat penelitian yakni PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan diperoleh informasi bahwa terdapat rencana dan niat karyawan untuk berpindah kerja dengan beberapa alasan yang serupa sering kali karena adanya peluang pengembangan karier ataupun untuk mencari pengalaman baru. Menurut survei *2014 Talent Management and Rewards Study* yang dilakukan oleh Towers Watson dikutip dari Kumparan.com terhadap 1.637 perusahaan secara global,

termasuk 36 perusahaan di Indonesia, lebih dari 70% perusahaan menghadapi tantangan besar dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Hasil survei juga menunjukkan bahwa sekitar 66% karyawan di Indonesia memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan mereka dalam kurun waktu dua tahun, sedangkan hanya 34% yang berencana tetap bertahan. Hal serupa juga diberitakan dari Kompas (2022) di mana studi berjudul *Growth and Scale Talent Playbook* ini menemukan 9 dari 10 startup di Asia Tenggara menghadapi kesulitan dalam merekrut tenaga kerja berkualitas dan mempertahankan karyawannya. Dari hal ini terbukti bahwa rendahnya niat untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan menunjukkan adanya permasalahan dalam retensi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi pada dasarnya mencerminkan kesadaran diri individu identifikasinya terhadap beberapa aspek -aspek organisasi yang berdampak pada perilakunya saat bekerja dengan kemauan dan niat untuk menetap di organisasi tersebut. Seperti juga yang dikemukakan oleh Daft (2015) mengenai komitmen organisasi dengan pendapatnya menunjukkan keselarasan bahwasannya bentuk keterlibatan diri karyawan baik dalam sikap maupun perbuatan merupakan bagian dari komitmen organisasi. Selanjutnya dari Allen & Meyer 1990 (dalam Abdullah, 2011) juga mengesakan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan adanya ikatan unik dalam bentuk tanggung jawab terhadap organisasi individu tersebut.

Bentuk keterikatan karyawan atau komitmen organisasinya sendiri memiliki 3 indikator menurut Allen & Meyer 1990 (dalam Abdullah, 2011) yaitu (1) *affective commitment*, (2) *continuance commitment*, serta (3) *normative commitment* dengan penjelasan untuk setiap indikator mulai dari *affective commitment* secara definisi merupakan hubungan emosional anggota terhadap hubungan organisasinya, identifikasi anggota terhadap organisasinya, serta keterlibatan antara anggota dengan kegiatan yang ada pada organisasinya. Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif tinggi akan terus menjadi bagian dari organisasi tersebut karena anggota tersebut memiliki keinginan untuk itu. *Continuance commitment* merupakan bentuk kesadaran anggota organisasi bahwa apabila anggota organisasi meninggalkan organisasi, maka anggota tersebut akan mengalami kerugian. Anggota organisasi yang memiliki komitmen kontinuan yang tinggi, maka anggota tersebut akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kebutuhan akan hal tersebut. *Normative commitment* merupakan perasaan akan adanya keterikatan dalam suatu organisasi yang diikuti. Anggota organisasi yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi bagian dalam organisasi tersebut karena merasa terikat dengan organisasi tersebut.

Pengeralahan upaya dalam menumbuhkan komitmen karyawan memang tidak dapat terlepas dari adanya pengaruh budaya sebuah organisasi sehingga dapat dianggap sebagai panduan atau asumsi dasar yang memengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan organisasi. Robbins & Judge (2015) berpendapat bahwa nilai yang dianut sebuah organisasi apabila direalisasikan secara intensif dan meluas dapat dibuktikan bahwa organisasi tersebut memiliki unsur budaya yang kuat dengan korelasinya merujuk ke karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga.

Budaya organisasi secara sederhana merupakan identitas diri organisasi dalam merepresentasikan bagaimana suatu organisasi beroperasi dengan fondasi yang menggerakannya terletak pada nilai yang dianut organisasi. Adapun pemahaman dari Robbins & Judge (2016) bahwa budaya organisasi sebenarnya adalah nilai-nilai suatu organisasi yang merangkul kegiatan yang dilakukan seluruh anggotanya serta bagaimana berperilaku dalam organisasi. Hal ini selaras juga dengan pernyataan Ramezan (2016) yang mengemukakan bahwa segala hal mengenai nilai, kepercayaan yang menganut prinsip, etika dan nilai merupakan bagian budaya intrinsik suatu organisasi dan memiliki peran penting dalam manajemen organisasi. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan juga merupakan proses operational dan nilai yang dianut bersama bagi seluruh anggota dan direpresentasikan melalui aturan yang membentuk sikap dan perilaku individu di dalamnya (Baumgartner & Zielowski, 2007).

Dimensi ataupun aspek dari budaya organisasi terdapat beberapa pandangan, salah satunya dari Robbins & Judge (2016) yang menjelaskan dari a) Inovasi dan pengambilan risiko yaitu tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. b) Memperhatikan detail yaitu tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis dan memperhatikan detail. c) Berorientasi pada hasil yaitu sampai sejauh mana para karyawan maupun perusahaan berhasil dan mampu memusatkan perhatian pada hasil yang didapat, bukan pada teknik atau proses yang digunakan dalam mencapai hasil yang diinginkan. d) Berorientasi pada orang yaitu tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi. e) Berorientasi pada tim yaitu tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. f) Keagresifan yaitu tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompeten dan bukannya santai. g) Stabilitas yaitu tingkat aktivitas organisasi menkankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Hubungan karyawan dengan organisasinya ditentukan atas keadaan psikologis karyawan ketika dihadapi dengan keputusan antara melanjutkan atau berhenti dari tempat tersebut (Meyer &

Allen dalam Ramadhani & Puspitadewi, 2022). Sependapat dengan Murty & Gunasti (2013) yang juga mengemukakan karyawan yang berkomitmen kepada organisasinya mampu mengidentifikasi keterlibatan dan kontribusinya dalam konteks perusahaan dan didukung juga dari Meutia et al (2019) yang mengemukakan adanya keterlibatan kuat seorang karyawan terhadap organisasinya.

Hal ini dibuktikan melalui sebuah penelitian oleh Wibawa & Putra (2017) pada karyawan di PT. Bening *Big Tree Farms* - Badung, Bali di mana terdapat 8 orang karyawan yang diwawancarai bahwa karena adanya permasalahan internal dan dari indikasi ini dapat menjadi penyebab komitmen yang rendah dalam karyawan. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mengulas tentang hal ini seperti penelitian oleh Arifin (2010) di mana hasil penelitiannya mengenai budaya organisasi terhadap komitmen karyawan terdapat korelasi positif dan kuat dengan komitmen karyawan melalui mediasi kepuasan kerja sehingga dengan adanya kegiatan dan aspek yang menguntungkan karyawan dapat membuat mereka lebih puas, nyaman dan tumbuh ikatan emosional sehingga komitmen karyawan dapat ditumbuhkan dan dipertahankan dengan budaya organisasi yang tepat. Monalita (2021) mendapatkan hasil penelitian terdapat korelasi signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan adanya pengabdian organisasi diantara pekerja produksi *circular loom* pada PT. X, Sidoarjo melalui metode korelasi *pearson product moment* dan ditemukan budaya organisasi dengan komitmen organisasi memiliki nilai signifikasni yang sangat rendah (dengan ketentuan kurang dari 0,05 atau 0,001 menandakan hasil yang kuat) dan kesimpulan yang diperoleh adalah betapa pentingnya budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan dedikasi karyawan terhadap tujuan pencapaian perusahaan.

Dengan beberapa penelitian di atas, terbukti bahwa budaya organisasi memengaruhi komitmen karyawan dengan kaitannya menunjukkan hubungan yang signifikan. Atas dasar ini, peneliti mengambil berbagai fenomena yang terjadi saat ini menjadi acuan dalam membuat penelitian judul “Hubungan Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) Terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan”. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan perusahaan dengan tanda positif tersebut dibuktikan dengan semakin tingginya nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula nilai komitmen organisasinya. Dengan demikian, hal ini menjadi landasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang ditentukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan..

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian mampu memberikan kontribusi keilmuan dan pengetahuan tambahan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang mengulas hubungan antara budaya dan komitmen organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a) Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman mahasiswa dalam rencana magang ataupun bekerja agar mendapat gambaran bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap karir yang akan ditempuh kedepannya.

#### **b) Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan sehingga kedepannya mampu membuat program kerja yang dapat meningkatkan serta mempertahankan komitmen karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas di masa depan.