

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menimbulkan banyak persaingan dari beragam bidang sehingga hal ini menjadi suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan di Indonesia mendorong peningkatan kapabilitas dan mutu sumber daya insani untuk menyongsong suatu tantangan supaya mampu bertahan bahkan memenangkan persaingan (Barni, 2019). Perusahaan wajib menjamin kesejahteraan karyawannya supaya mereka berkenan dijadikan tumpuan dan alat untuk pengembangan perusahaan sesuai visi dan misi (Saragih, 2021).

Hal ini diartikan bahwasanya penting untuk mengamankan SDM demi keberlangsungan perusahaan, tetapi tidak hanya itu saja perusahaan perlu menciptakan suatu upaya guna membangkitkan sifat loyalitas pada diri tiap karyawannya sehingga nantinya menimbulkan suatu komitmen yang berguna bagi perusahaan. Komitmen diakui sebagai faktor penting dalam mendefinisikan seluruh organisasi. Menurut Sari dan Brodoastuti (2012) komitmen organisasional merupakan nilai organisasi, seperti diri sendiri atau karyawan itu sendiri. Di mana mereka bersedia melakukan upaya dan pengorbanan untuk kepentingan organisasi. Karyawan akan merasakan ikatan yang erat antara mereka dan organisasi sebab masalah organisasi telah menjadi bagian atas beban pikiran mereka yang perlu dipertimbangkan. Karyawan akan memperlihatkan loyalitas kepada organisasinya, merasa terancam jika tempat mereka bekerja mendapatkan kritikan atau dipengaruhi oleh suatu masalah. Sari dan Brodoastuti (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan komitmen organisasi karyawan bisa dipengaruhi atas faktor personal dan organisasi. Pernyataan ini selaras dengan output riset dari Hermawan (2020) serta Nafsi, Sabri dan Rahmad (2020) yang menemukan bahwa faktor personal dan faktor organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Faktor personal merupakan aspek yang berada pada diri individu melingkupi motivasi, pengaruh lahir dari keturunan dan keterampilan dasar personal (Saragih, 2021). Menurut Sopiah (2008 : 164) faktor personal seorang karyawan adalah harapan kerja yang diinginkan, karyawan ingin bekerja sebab ada kemauan guna mencapai sesuatu, seperti dibayar untuk mencukupi kebutuhan dan kinerja yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa apabila faktor personal karyawan tinggi maka karyawan tersebut juga akan memperoleh komitmen organisasi yang tinggi. Penelitian dari Sari dan Brodoastuti (2012) mengemukakan faktor personal mempengaruhi komitmen organisasi karyawan secara positif dan signifikan. Hasil riset ini didukung oleh pendapat Saragih (2021), Akbar (2019), Harmawan (2020), serta Nasfi (2020).

Faktor organisasional ialah aspek perilaku yang sifatnya esensial digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Sari dan Brodoastuti,2012). Menurut Sopiah (2008 : 164), faktor ini mempengaruhi komitmen organisasi tergantung atas seberapa besar perhatian yang diberikan organisasi kepada karyawannya dan pemberian tugas kepada mereka. Semakin sesuai faktor organisasional karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional mereka pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Brodoastuti (2012) menguraikan bahwasanya faktor organisasional mempengaruhi komitmen organisasi karyawan secara positif dan signifikan. Hasil riset ini didukung oleh pendapat Saragih (2021), Harmawan (2020), serta Nasfi (2020).

PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan merupakan sebuah perusahaan swasta yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No. 40, Gajah, Rejosari, Kec. Deket, Kabupaten Lamongan. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan dan pengeksportir macam-macam makanan laut dengan memenuhi standart internasional yang ketat, sehingga menjadikan BMI sebagai mitra yang dapat diandalkan, disukai oleh importer dan pelanggan produk makanan laut. Saat ini kondisi perusahaan PT Bumi Menara Internusa khususnya divisi *back office* rendahnya tingkat kedisiplinan sehingga keterlambatan datang ke kantor merupakan bagian atas kebiasaan buruk karyawan. Keadaan ini menunjukkan

bahwa tanggung jawab untuk menjalankan tugas sebagai pegawai yang bekerja baik secara struktural maupun fungsional mulai mengendur, yaitu perannya sebagai pembuat kebijakan dan pengambil keputusan di segala bidang. Diperlukannya solusi khususnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia, dengan harapan para pegawai tersebut mempunyai tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan saat ini dan masa mendatang. Permasalahan dari komitmen organisasi di PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan selama ini yakni perusahaan kurang memperhatikan karyawannya yang belum timbul suatu kebanggaan terhadap perusahaan sehingga dengan diadakannya riset ini diharapkan mampu meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan.

Berlandaskan latar belakang yang didasarkan pada penelitian terdahulu serta adanya masalah pada PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan. Penelitian ini sangat menarik untuk diteliti karena jika peningkatan komitmen organisasi tidak segera diminimalisir dikhawatirkan nantinya menimbulkan kerugian di organisasi seperti kondisi kerja yang tidak stabil, kerugian biaya dan waktu. Oleh lantaran tersebut, riset ini berjudul **“Pengaruh Faktor Personal dan Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Divisi *Back Office* PT Bumi Menara Internusa Cabang Lamongan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang diajukan dalam riset ini yakni:

- a. Apakah faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan?
- b. Apakah faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan berupa:

- a. Menganalisis signifikansi pengaruh positif dan signifikan faktor personal terhadap komitmen organisasi pada divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan
- b. Menganalisis signifikansi pengaruh positif dan signifikan faktor organisasional terhadap komitmen organisasi pada divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan

1.4 Manfaat Penelitian

Output riset ini diharapkan membawa suatu manfaat, yaitu:

- a. Manfaat akademik
Output riset ini diharapkan bisa membawa pertimbangan atau referensi yang relevan dalam penelitian selanjutnya yang selinier dengan topik pembahasan riset ini.
- b. Manfaat praktis
Output riset ini diharapkan bisa menyumbangkan saran bagi divisi *back office* PT Bumi Menara Internusa cabang Lamongan dalam mengevaluasi faktor personal, faktor organisasional yang berlaku guna meningkatkan komitmen organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan proposal riset ini terdiri dari atas:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel dan hipotesis serta model penelitian

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, dan teknis analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Memuat simpulan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran yang diberikan menyangkut dengan hasil penelitian