

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang. setiap organisasi atau perusahaan di berbagai bidang mempunyai permasalahan yang semakin beragam. Perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi di kondisi yang dapat berubah sewaktu-waktu dan harus selalu dipertahankan apa yang sudah dicapai. Hal ini tentu saja tidak mudah, karena mengingat di era seperti sekarang ini perusahaan berlomba-lomba membuat konsep dan strategi untuk mempertahankan eksistensi dan citra perusahaan. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas dalam pengelolaan faktor produksi tersebut yaitu produksi, pemasaran, personalia, pembelanjaan, penelitian, pengembangan dan sistem informasi manajemen lainnya.

Perusahaan dapat berkembang dengan lebih baik karena memiliki sumber daya manusia yang solid dan berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan organisasi merupakan faktor penting dalam kinerja dan kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Susmiati & Sudarma dalam Khanifah & Palupiningdyah (2015). Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan,

penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2004).

Dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan, pengoptimalan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan. Permasalahan mengenai Sumber Daya Manusia saat ini masih menjadi pusat perhatian bagi sebuah perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi, karena salah satu unsur yang harus dipenuhi sumber daya manusia adalah penyesuaian diri terhadap teknologi yang dapat mempermudah pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari kegiatan perusahaan. Menurut Samsuni (2017), dalam prakteknya model manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem terbuka yang terbentuk dari bagian-bagian yang saling terikat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu kunci pokok dalam keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut supaya dapat mengatasi permasalahan sumber daya manusia agar tidak terjadi penurunan kinerja yang akan berdampak buruk pada perusahaan. Maka dari itu, penting untuk diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, memperbaiki apa yang kurang dan selalu meningkatkan faktor-faktor pendukung kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting karena Karyawan yang berkomitmen kepada organisasi akan mendahulukan kepentingan organisasi di atas segalanya, termasuk dirinya sendiri. Sedangkan menurut Gibson dalam

Mahennoko (2017), komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Luthans dalam Mahennoko (2017) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. seperti yang dikemukakan oleh Testa (2001) Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja menjadi aspek penting dalam penilaian ketercapaian suatu perusahaan. Mangkunegara dalam Kadir, Marnis dan Machasin (2014) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan komitmen dalam kinerja ini juga terjadi pada Kantor Perum Perhutani KPH Kabupaten Ngawi. Perum Perhutani KPH Kabupaten Ngawi merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor kehutanan Indonesia yang bergerak di bidang pengelolaan kehutanan dan lingkungan. Dalam mengelola perusahaan, Perhutani menghargai seluruh aturan *mandatory dan voluntary* guna mencapai Visi dan Misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumberdaya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, kekuatan Visi yang ingin dicapai dan konsistensi penarapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan..misinya adalah :

1. Mengelola hutan secara lestari

2. Peduli kepada masyarakat dan lingkungan

3. Mengoptimalkan bisnis kehutanan dengan prinsip *Good Corporate Governance*.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti keterkaitan antara komitmen dan kinerja, namun penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Respatiningsih dan Frans (2015) menunjukkan bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan. Sapitri (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Joni (2015) menyatakan bahwa permasalahan yang ada yaitu, pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut. Adanya komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan, akan meningkatkan gairah kerja yang tinggi dan secara tidak langsung akan memacu prestasi kerja, tingkat prestasi kerja dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dan bekerja pada perusahaan.

Dalam implementasi dan visi misi diatas, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Berdasarkan observasi oleh peneliti, belum banyak yang meneliti di BUMN Khususnya Perum Perhutani KPH Ngawi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani KPH Ngawi”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi ?
2. Apakah Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi ?
3. Apakah Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi ?

C. Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Normatif (*normative commitment*), dan Komitmen Berkelanjutan (*continuous commitment*). Secara khusus tujuan yang diharapkan sebagai Berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dengan diadakan penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat di bidang akademik dan menjadi referensi bagi peneliti lain dengan topik yang sama. Diharapkan juga dapat memberikan manfaat dan gambaran betapa pentingnya sebuah organisasi menrapkan komitmen organisasi serta memberikan motivasi terhadap pegawainya

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unniversitas Muhammadiyah Surakarta.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa Ekonomi dan Bisnis prodi Manajemen.

c. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan informasi kepada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu harapan lainnya yaitu sebagai acuan untuk mengembangkan akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.