

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja saat ini komitmen terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Karena banyak sekali akibat negatif yang diperoleh perusahaan dikarenakan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Salah satu contoh akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan adalah seringnya karyawan membolos, telat mengerjakan tugas, produktifitas kerja yang semakin menurun, melanggar peraturan dan lain-lain yang kesemuanya hanya akan berakibat buruk bagi perusahaan. Hal itu juga yang membuat beberapa organisasi atau perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang satu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan (Kuntjoro, 2002).

Menurut Steers (1980) komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan keinginannya yang kuat untuk mengidentifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki keterlibatan serta loyalitas yang tinggi pada perusahaan,

yang dibuktikan dengan kesediaan untuk terus mengabdikan dan berkarya pada perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

Sebuah perusahaan mengambil keputusan untuk mempekerjakan seorang karyawan dikarenakan perusahaan menganggap karyawan tersebut dapat membantunya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi yang akan menyumbangkan banyak hal bagi pencapaian tujuan perusahaan, apapun tujuannya itu. Tetapi kenyataan di lapangan masih banyak ditemui karyawan yang sering melakukan kemangkiran dengan bentuk suka membolos, produktivitas yang semakin menurun, telat mengerjakan tugas dan loyalitas yang rendah yang kesemuanya akan berakibat pada frekuensi perpindahan dalam perusahaan. Tingkat perpindahan dan kemangkiran yang tinggi ini akhirnya menyebabkan menurunnya inovasi dan kreativitas dalam perusahaan yang secara langsung dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi (Steers, 1980).

PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Medan juga dalam memilih dan mempekerjakan karyawannya memiliki tujuan untuk mencapai keberhasilan, dan saat ini tingkah laku yang ditunjukkan oleh karyawan mengidentifikasikan pada cukup tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi. Identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang tinggi dari karyawan dibuktikan dengan diperolehnya ISO (*International Standard Organization*) 14001 tentang lingkungan dan ISO (*International Standard Organization*) 9001 tentang kebijakan mutu, baik itu mutu produksi maupun mutu sumber daya manusia. Ini berarti, salah satu dari tujuan perusahaan telah tercapai.