

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang adalah perusahaan BUMN didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, merupakan peleburan dari PT Perkebunan XV-XVI (Persero) dan PT Perkebunan XVIII (Persero). PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang terbagi menjadi beberapa unit Divisi Tanaman yaitu PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh. Disamping itu PT. Perkebunan Nusantara IX adalah salah satu perusahaan yang memiliki banyak sumber daya manusia dan sebagian adalah pekerja buruh yang sangat mengutamakan peran karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting, manusia yang berkualitas sebagai sumber daya manusia berarti manusia tersebut sehat secara jasmani dan rohani serta memiliki keseimbangan antara ketiga unsur yaitu kognasi, dan emosi (*affeksi*).

Manusia juga peka terhadap gangguan yang datang baik dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Oleh sebab itu organisasi perlu mengetahui aspek-aspek manusia baik dari dalam maupun dari luar yang mempengaruhi komitmennya pada organisasi tempatnya bekerja. Begitupula perlu mengelola sumber daya manusia dengan segala potensinya yang dimiliki seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi (Gomes:1996).

Rivai (dalam Octavia, 2006) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada satu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Adanya komitmen yang tinggi dari para individu terhadap masing-masing fungsi masa depan organisasi bukan hanya berdampak pada keuntungan organisasi umum namun juga pada perkembangan kompetensi serta prestasi karyawan tersebut. Oleh

karena itu pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat menumbuhkan komitmen karyawan menjadi sangat penting.

Komitmen organisasional menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuknya. Meyer dan Allen (1997), mendefinisikan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan demikian individu yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan individu yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Baron dan Greenbreg (2000), menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan serta nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya juga berusaha serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan .

Di dalam komitmen organisasional terdiri dari beberapa dimensi yaitu Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) komitmen ini mengacu kepada hubungan emosional karyawan terhadap organisasi, atau dapat diartikan individu yang berharap terus bekerja untuk organisasi karena tujuan sama dengan organisasi tersebut. individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki kehendak untuk tetap tinggal di organisasi atau perusahaan karena mereka mendukung tujuan dari organisasi dan bersedia membantu untuk bisa meraih tujuan tersebut.

Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan komitmen kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan kompetensi karyawan. menurut Spencer dalam Pfeffer dkk(2003;109), kompetensi yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang di jadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Didalam kompetensi terdiri dari beberapa dimensi salah satunya adalah Kompetensi Sosial, kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Kompetensi sangat diutamakan dalam perusahaan untuk meperkerjakan karyawannya ,namun Buruh pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh hanya membutuhkan kompetensi sosial , karena mereka tidak membutuhkan kemampuan intelektual seperti pendidikan terakhir maupun pelatihan kerja. Yang utama adalah bagaimana mereka dapat bekerja sesuai target dan mereka hanya menerapkan kemampuan individu dalam bekerjasama, membangun interaksi sosial lingkungan sekitarnya dengan menggunakan pengetahuan tentang dirinya ,terampil dalam melakukan pekerjaan dan mampu berkomunikasi secara baik sesama rekan kerja dengan rasa empati.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan motivasi untuk karyawan, karena motivasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. . Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia salah satunya adalah Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Bagi buruh kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan utama karena mereka hanya membutuhkan makan dan minum untuk kebutuhan sehari-hari tanpa melihat seberapa besar upah yang diberikan oleh perusahaan. Yang mereka pikirkan hanyalah bagaimana hari ini bisa mendapatkan hasil dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Didalam perusahaan tingkat kepercayaan diri karyawannya juga sangat berpengaruh bagi komitmen organisasional yakni efikasi diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari . Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010:212) efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk control terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Ini juga sangat berperan bagi buruh PT Perkebunan Nusantara IX Kebun

Merbuh , dikarenakan dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki keyakinan diri terhadap kemampuannya supaya mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan .

PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan bahan baku pohon karet yang siap menerima dan mengolah bahan baku pohon karet menjadi getah karet dan kemudian diekspor keluar daerah yang memiliki karyawan sebagian besar adalah buruh sebagai pengolahan pohon karet. Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, didapatkan fenomena sebagai berikut : a) penyelesaian kerja kurang memenuhi target, b) karyawan sering melalai-lalaikan waktu bekerja, c) belum optimalnya kerja para buruh, e) . Dan masih banyak lagi hal fenomena lain yang peneliti temukan diperusahaan ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan menguji “ Pengaruh Kompetensi Sosial, Kebutuhan Fisiologis dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Efektif pada Buruh PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap komitmen afektif pada Buruh PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh
2. Bagaimana pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap komitmen afektif pada Buruh PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen afektif pada Buruh PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya dengan memiliki tujuan tertentu, adapun tujuannya sebagai berikut :

1. Menganalisa pengaruh kompetensi social terhadap komitmen afektif Buruh PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh
2. Menganalisa pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap komitmen afektif Buruh PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh
3. Menganalisa pengaruh efikasi diri terhadap komitmen afektif Buruh PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Kebun Merbuh

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini menambah kajian ilmu pengetahuan tentang teori kompetensi sosial, kebutuhan fisiologis, efikasi diri, dan komitmen efektif.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan refensi bagi para peneliti lain yang akan datang dan juga dapat sebagai bahan pertimbangan pemimipin untuk membuat kebijakan yang berhubungan dengan komitmen organisasional pada karyawan perusahaan.