

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan didalam dunia bisnis saat ini telah menuntut adanya persaingan yang sangat ketat antar perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan utama yaitu mendapat laba yang maksimal mau tidak mau harus siap berkompetisi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola secara baik sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu faktor yang paling utama dan sangat yang harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu elemen yang paling utama didalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena dalam proses pelaksanaannya manusia itu sangat penting karena dalam proses pelaksanaannya manusia sendirilah yang menjadi faktor pengendaliannya. Untuk itu, peran sumber daya manusia sangat penting karena dapat menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan, karena proses dalam menjalankan suatu kegiatan yang ada pada suatu organisasi maupun perusahaan dibutuhkan tenaga trampil dari para karyawan.

Hasibuan (2017:12) menyatakan, apabila sumberdaya manusia tidak dilibatkan dalam perusahaan, maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Untuk mempertahankan keanggotaan yang kuat dalam organisasi, maka

komitmen merupakan salah satu faktor yang digunakan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Komitmen organisasi pada karyawan dapat terbentuk karena adanya keadilan organisasi yang diberikan oleh perusahaan. Partisipasi dalam proses pelaksanaan alokasi sumber daya dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara yang dianggap adil bagi para karyawan. Hal ini dapat membentuk sikap dan perilaku yang diinginkan karyawan seperti rasa puas dengan hasil keputusan dan komitmen dalam bekerja.

Kreitner dan Kinicki(2013:165) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013:73).

Seseorang yang berkomitmen tinggi mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Dalam membuat karyawan agar berkomitmen tentunya perusahaan harus melibatkan karyawan dalam bekerja, dengan melibatkan karyawan dalam bekerja.

Dengan melibatkan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi PT Sariguna Primatirta memiliki komitmen organisasi masih tergolong mempunyai komitmen yang rendah. Hal ini karena kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, serta tingkat disiplin karyawan yang masih sangat rendah karena masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan pengawasan yang kurang terhadap karyawan. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran diri karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga menimbulkan rasa malas. Selain itu faktor lain yang menimbulkan komitmen rendah yaitu ketidaknyamanan tempat kerja karena lingkungan kerja di dalam gudang yang panas juga menjadi salah satu faktornya. Sehingga menyebabkan karyawan kurang berkomitmen terhadap perusahaan.

*Employee engagement* atau keterlibatan karyawan adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya (Ansel dan Wijono,2012).

Berdasarkan hasil observasi *Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan dari PT Sariguna Primatirta juga masih tergolong rendah, partisipasi karyawan terhadap perusahaan masih tergolong rendah. Seperti dalam pengambilan keputusan yang jarang melibatkan karyawan sehingga keputusan yang di ambil kurang sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dan kurang fokus terhadap pekerjaan.

PT Sariguna Primatirta merupakan usaha yang memproduksi makanan dan minuman seperti air minum dalam kemasan (Anda dan Cleo), biskuit, dan minuman serbuk. PT Sariguna Primatirta didirikan pada tahun 2005 di Kudus yang barada di disa Gondang Manis Kec.Bae Kabupaten Kudus.

Dalam melakukan proses produksi perusahaan ini terbagi menjadi tiga sift yaitu pagi dari pukul 07.00-15.00, pukul 15.00-18.00, dan pukul 23.00-05.00, dengan waktu istirahat selama satu jam. Dalam proses produksi PT Sariguna Primatirta dalam setiap tahun di target, hal ini agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Akan tetapi pada kenyataannya karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana tiga tahun belakangan ini target produksi kurang maksimal.

**Tabel 1.1**  
**Data Target Produksi PT Sariguna Primatirta**  
**Tahun 2017- 2019**

| <b>Tahun</b> | <b>Jenis produk</b> | <b>Target</b> | <b>Hasil</b>  |
|--------------|---------------------|---------------|---------------|
| 2017         | Cleo 330 ml         | 700.000 liter | 525.000 liter |
| 2018         | Cleo 19 ml          | 500.000 liter | 440.000 liter |
| 2019         | Cleo 250 ml         | 900.000 liter | 890.000 liter |

Sumber: HRD PT.Sariguna Primatirta

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data target produksi yang di capai tiga tahun terahir kurang mencapi target bererti karakteristik pekerjaan di PT Sariguana Primatirta masih tergolong rendah. Hal ini terjadi karena beberapa faktor seperti kurang semangat karyawan dalam bekerja, dan juga karyawan yang jenuh terhadap pekerjaan yang bersifat monoton, dan juga prosedur kerja yang kurang dipahami karyawan, sehingga hasil pekerjaan yang di dapat karyawan

kurang mencapai target. Dalam hal ini karakteristik pekerjaan harus di terapkan di PT Sariguana Primatirta karena sebuah organisasi perlu memahami karakteristik pekerjaan apa yang di perlukan oleh suatu organisasi sehingga para karyawan bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah di berikan. Selain itu dengan adanya karakteristik pekerjaan membuat karyawan lebih memandang bermacam-macam pekerjaan yang ada di dalam suatu perusahaan. Karakteristik pekerjaan juga dapat memberikan ruang gerak yang lebih banyak serta dapat memuaskan kebutuhan seorang karyawan untuk lebih menjadi kreatif.

Karakteristik pekerjaan merupakan atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana karyawan merasakan kepuasan (Tamalero,dkk,2012).

Selain karateristik pekerjaan yang memepengaruhi penurunan target keadilan organisasi juga dapat memicu dalam penurunan target. Keadilan organisasi merupakan persepsi dari masing-masing individu karyawan mengenai kesetaraan yang dirasakan dari suatu keputusan yang dibuat oleh manajer. Apabila semua karyawan sudah mendapatkan perlakuan yang adil, baik dari segi prosedur, pelaksanaan dan kebijakan,tentu karyawan akan merasa patuh, sehingga karyawan sudah merasakan keadilan , hal ini akan menyebabkan meningkatnya komitmen karyawan kepada perrusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus**  
**Bulan Februari – April 2019**

| <b>Keterangan</b>      | <b>Jumlah</b> |
|------------------------|---------------|
| <b>Sakit</b>           | <b>5</b>      |
| <b>Izin</b>            | <b>10</b>     |
| <b>Dinas Luar Lota</b> | <b>8</b>      |
| <b>Dispensasi</b>      | <b>7</b>      |

Sumber: HRD PT.Sariguna Primatirta

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai data absensi pada karyawan banyak karyawan yang izin yaitu sebesar sepuluh karyawan , jumlah tersebut sangat tinggi. Hal ini menjadi permasalahan yang sangat penting, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap Keadilan organisasi. Untuk itu perlu adanya observasi bagi pemimpin perusahaan mengenai absensi karyawan tersebut. Keadilan organisasi yang rendah dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu gaji yang diterima oleh karyawan dengan beban kerja yang yang didapatkan karyawan tidak sesuai, kenaikan jabatan yang kurang menyeluruh, dan rekan kerja yang kurang baik, hal ini dapat menunjukkan bahwa keadilan organisasi belum tercipta dengan baik. Kondisi seperti ini yang dapat berdampak buruk terhadap organisasi karena akan menyebabkan absensi karyawan, selain itu juga berpengaruh terhadap rendahnya komitmen organisasi, sehingga karyawan kurang memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

*Research Gap* penelitian ini adalah Tri Siwi Agustin (2016) menyimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap *employee engagement*. Sedangkan menurut Athanasios Lamprakis, Kalliopi Alamani, dkk (2018) menyimpulkan bahwa keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Menurut Alka Rai Piyali

(2017) menyimpulkan karakteristik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*. Sedangkan menurut Wirda Laila,dkk (2018) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Menurut Rahmat Oka (2015) menyimpulkan bahwa keadilan oragnisaional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut Henri Konfi (2016) keadilan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen oraganisasi. Menurut Rizki Haryanto(2018) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen. Sedangkan menurut S. Thiruna Vukarasu (2016) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen. Menurut Jalal hasnaysha (2016) menyimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut Rizki Haryanto (2018) menyimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *Employee Enggement*, Keadilan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan. Bersarkan keterbatasan yang ada untuk mempersempit ruang lingkup masalah dalam penelitian, agar penulisan skripsi tidak menyimpang dari tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Adapun batasan masalah penelitian ini, penulis membatasi sebagai berikut:

- a. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah PT Sariguna Primatirta.

- b. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sariguna Primatirta sebanyak 118 responden.
- c. Variabel yang mempengaruhi *employee engagement* dan komitmen organisasi dibatasi oleh dua variabel yaitu keadilan organisasi dan karakteristik pekerjaan.
- d. Penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan setelah proposal di setujui.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

Kurangnya pencapaian target yang terjadi pada tahun 2017-2019 Pada PT Sariguna Primatirta hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain prosedur kerja yang kurang dipahami, pekerjaan yang bersifat monoton sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target. Selain itu absensi karyawan yang terjadi pada bulan februari-april masih terdapat karyawan yang izin yaitu dengan jumlah 10 hal ini menjadi permasalahan yang sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap *Employee Engagement* Pada PT Sariguna Primatirta?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *Employee Engagement* pada PT Sariguna Primatirta?



3. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi Pada PT Sariguna Primatirta?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi Pada PT sariguna Primatirta?
5. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasi Pada PT Sariguna Primatirta?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas , maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah memperoleh data, informasi dan fakta yang tepat untuk menganalisis data. Maka dari itu secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Sariguna Primatirta.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Sariguana Primatirta.
3. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Sariguna Primatirta.
4. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT sariguna Primatirta.
5. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Sariguna Primatirta secara berganda.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti ini adalah:

1. Bagi komitmen organisasi PT Sariguna Prima Tirta

*Employee engagement* (keterlibatan karyawan) yang baik maka akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan membuat karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini juga diperlukan perbaikan terhadap keadilan organisasi dan karakteristik pekerjaan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Akademisi, dapat digunakan sebagai masukan studi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, *employee engagement*, dan komitmen organisasi.

