

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara agraris yang perkembangannya didukung oleh sektor pertanian. Salah satu subsektor pertanian tersebut adalah perkebunan. Secara umum perkebunan mempunyai peranan yang sangat besar dalam penyedia lapangan pekerjaan, ekspor dan pertumbuhan ekonomi. Ditinjau dari segi peningkatan produksinya, perkembangan usaha perkebunan telah menunjukkan kemajuan yang sangat pesat, seperti komoditas kelapa sawit, karet, kakao, kopi, teh, maupun perkebunan lainnya. Perkebunan tersebut telah menjadi andalan ekspor Indonesia di pasaran dunia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Kelapa sawit merupakan tanaman yang dibudidayakan secara luas di wilayah tropis. Perkembangan industri kelapa sawit di Indonesia mengalami kemajuan yang pesat, terutama peningkatan luas lahan dan produksi kelapa sawit.

Pada tahun 2019, Indonesia memiliki luas areal perkebunan sawit yakni sekitar 14,23 juta hektare (ha). Angka tersebut terdiri atas 5,8 juta ha perkebunan rakyat, 635 ribu ha perkebunan besar negara, dan 7,88 juta ha perkebunan swasta. Dengan luas lahan tersebut Indonesia mampu memproduksi sawit sebanyak 49 juta ton. Produksi minyak sawit mentah. Indonesia pada tahun 2019 mencapai 51,18 juta ton (CPO). Jumlah ini

meningkat sekitar 9 persen dari produksi tahun 2018 sebesar 47 juta ton. Ekspor CPO sepanjang tahun 2019 tembus hingga 36,17 juta ton, ekspor terbanyak adalah kenegara china yaitu sebesar 6 juta ton.

Jambi adalah salah satu daerah yang memiliki perkebunan sawit. Pada tahun 2019 Jambi memiliki luas areal lahan perkebunan sawit sebesar 1.070.723 hektare. PT. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu adalah salah satu perusahaan yang berada didaerah dijambi, berlokasi di Desa Pematang Sapat, Kecamatan Rimbo Bujang, Kabupaten Tebo, Jambi. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dengan komoditas minyak kelapa sawit mentah (CPO). Tahun 2019 luas areal lahan perkebunan sawit PT. Perkebunan Nusantara Rimbo Satu yaitu 17.659 Ha dengan produksi sawit sebanyak 69.343.279 kg.

PTPN VI (Persero) merupakan salah satu dari 14 badan usaha milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang merupakan hasil dari penggabungan PTP III, PTP IV, PTP VI, DAN PTP VIII yang berada di wilayah provinsi Sumatra barat dan provinsi jambi.

PT. Perkebunan Nusantra VI menjadikan minyak inti sawit yang dihasilkan perusahaan sudah dikenal di pasar lokal dan internasional dengan pasokan yang tepat waktu kepada pembeli. PT Perkebunan Nusantara VI adalah perusahaan yang memiliki perkebunan dengan total luas mencapai 90,122,14 hektar. Bidang usaha meliputi pengelolaan 17 unit perkebunan meliputi budidaya kelapa sawit, karet, dan teh, serta

pabrik berteknologi modern yang terdiri dari: 4 unit pabrik pengolahan kelapa sawit, 3 unit pabrik, pengolahan karet, 2 unit pabrik pengolahan teh yang menghasilkan produk berkualitas.

Di era globalisasi ini persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan agar mampu bertahan terhadap kondisi pasar dengan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut harus dimanfaatkan secara optimal sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan untuk menjadi daya saing yang kuat bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu strategi jitu untuk mempertahankan posisi perusahaan pada eksistensinya. Kesuksesan dan pencapaian perusahaan tidak luput dari keterlibatan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan, sebab kebutuhan operasional dapat terpenuhi hanya jika dijalankan oleh SDM atau karyawan perusahaan. Tanpa adanya SDM, operasional perusahaan tidak akan berjalan. Namun, dengan catatan sistem operasional perusahaan juga harus dirancang dengan benar, dan operasional yang menjalankan harus SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mencari SDM yang berkualitas demi pencapaian keberhasilan perusahaan. Untuk mempertahankan SDM di perusahaan maka perusahaan harus mampu menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan untuk menjadi loyal dengan perusahaan dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang

kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi **Putra, dkk (2019)**. Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi antara lain kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan sehingga kemauan untuk komitmen terhadap organisasi menjadi rendah serta kepuasan kerja yang rendah yang disebabkan oleh berbagai faktor juga menjadi alasan komitmen organisasi menurun. Menurut **Reskantika (2019)** komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut **Wianti (2019)** komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *locus of control*.

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang telah banyak dilakukan dalam berbagai studi dan setting, termasuk dalam setting organisasi. Menurut **Sakinah AS (2020)** *Locus of control* diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu

peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Menurut **Rosyida (2017)** mendefinisikan *locus of control* sebagai pengendalian internal dan pengendalian eksternal yang mengacu pada tingkat dimana seseorang memiliki keyakinan bahwa hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi dimana individu memiliki keyakinan bahwa hasil yang didapatkan berasal dari peluang, keberuntungan, atau nasib yang berada diluar kendalinya atau hal tersebut sebenarnya tidak bisa diprediksi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah budaya organisasi. Menurut **Mulyadi (2019)** budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal **Nasrullah dan Rahayu (2018)**. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya **Odor, (2018)**. Faktor lain yang dapat

mempengaruhi *locus of control* dan budaya organisasi yaitu kepuasan kerja.

Menurut **Steven dan Prasetio (2018)** kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima **Rosmani, dkk (2019)**. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya **Siagian (2019)**.

Menurut **Nasution (2017)** mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi dari kepribadian seseorang dan cara pandang yang berbeda yang dikenal dengan *locus of control*. Adanya permasalahan yang di hadapi oleh PT. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu saat ini dikarenakan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia, antara lain yaitu kurangnya motivasi yang di dapatkan oleh karyawan. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih ada karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, terutama masih kurangnya etika kerja dan sikap beberapa

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Serta kurang komitmen karyawan terhadap organisasi. Sumber masalah lainnya yang dihadapi perusahaan adalah berasal dari kepuasasn kerja, masih terdapat banyak karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Marwan, dkk (2018)** yang berjudul pengaruh *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pegawai pada balai latihan kerja (blk) di kota ternate. Hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Ramadhan dan Syarifuddin (2019)** yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di *corporate human resource division* pt indocement tunggal prakarsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh **Isnanto, dkk (2020)** dengan judul analisis pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi, *locus of control*, stress kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan *locus of control* memiliki

pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang terlambat akibat disiplin kerja yang rendah pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu
2. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu
3. Kurangnya kerja sama antar rekan kerja yang terjalin dengan baik pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu
4. Kurangnya pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu
5. Kurangnya komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu
6. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu

7. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu
8. Gaji yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan dan membatasi masalah ini dengan *locus of control* dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang dapat di kemukakan adalah :

1. Bagaimana *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
3. Bagaimana *locus of control control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
4. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Perkebunan Nusantar VI Rimbo Satu?

5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
6. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
3. Untuk mengetahui *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
5. Untuk mengetahui epuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?

6. Untuk mengetahui *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?
7. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu?

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan digunakan perusahaan dalam mengelola variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan untuk periode dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Wawasan dan pengetahuan yang tidak didapatkan selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan *locus Of Control*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang didapat melalui perkuliahan.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah MSDM.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Memberikan sumbangan referensi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang MSDM sebagai referensi lebih lanjut untuk penelitian yang akan datang.