

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi sudah menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan bagi karyawan, sehingga sebahagian perusahaan menganggap penting untuk memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu syarat untuk menduduki jabatan atau posisi kepegawaian tertentu. Komitmen kerja dalam berorganisasi tidak datang dengan sendirinya pada individu, banyak faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen tersebut, baik dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal/organisasi. Dengan demikian pernyataan tersebut menggambarkan banyak sekali faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja seseorang dalam organisasi dimana ia bekerja.

Komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap, dan perilaku individu yang memandang dirinya sebagai bagian dari organisasi, ikut serta dalam proses kegiatan organisasi, dan loyal terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi, daya saing, dan keberhasilan (Allen & Meyer, 2020). Organisasi harus lebih memperhatikan komitmen karyawan ketika membentuk budaya, yang merupakan faktor penting dalam memastikan keberhasilan implementasi kebijakan dan rencana

Bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah, maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh para pemilik organisasi. Selain itu,

rendahnya komitmen karyawan, akan berdampak pada rendahnya tingkat keefektivitasan dalam kelompok tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah juga akan lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai bagian dari organisasi. Semakin tinggi komitmen para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah juga bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi. Hal yang kemungkinan berdampak besar terhadap *Organizational Commitment* adalah *Work Facilites*, *Work Environment* dan *Organizational Culture*.

Work Facilities atau fasilitas kerja merupakan sarana yang digunakan untuk mempercepat dan mempermudah pelaksanaan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program institusi dengan program lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan maka semakin baik program berjalan sehingga komitmen dan produktivitas meningkat (Raharja, 2022). Karyawan yang mendapat akomodasi di tempat kerja tetap lebih berkomitmen terhadap perusahaan atau pekerjaannya, yang secara langsung atau tidak langsung merupakan tanda loyalitas karyawan atau sekadar memberi kembali kepada perusahaan. Dengan fasilitas yang memadai, karyawan menjaga dan mempertahankan komitmennya sehingga meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan (Fane, 2017).

Selain itu *Work Envinroment* juga berkemungkinan memiliki dampak pada *Organizational Commitment*, *Work Enviroment* merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja tersebut meliputi

korelasi kerja yang terbentuk antara sesama karyawan serta hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik kawasan karyawan bekerja. Lingkungan kerja pada perusahaan sering kali tercermin dalam sikap kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik serta bertenaga akan berdampak pada komitmen kerja yang tinggi oleh karyawan (rahmayanti et al, 2021). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja pada mana beliau bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan kegiatan sehingga ketika kerja dipergunakan secara efektif dan otomatis komitmen organisasi karyawan pula tinggi.

Selanjutnya *Organizational Culture* adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Rahmayanti et al, 2021). Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan peranan budaya organisasi dalam menentukan perencanaan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal itu dikarenakan budaya akan mempengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku seseorang. Dengan demikian, pemahaman budaya organisasi menjadi penting dan relevan, mengingat adanya keanekaragaman kebudayaan yang dibawa oleh karyawan ke dalam perusahaan. Itu sebabnya organisasi atau perusahaan perlu memiliki budaya khas perusahaan sendiri yang dapat memberi arah bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk mempertahankan komitmen organisasi para karyawan professional (Rahmayanti et al, 2021).

Berdasarkan pengamatan awal yang terjadi mengenai *Organizational Commitment* pada karyawan dapat dilihat dari kemauan dalam bekerja, pada

koperasi tersebut kemauan karyawan dalam bekerja terbilang tinggi hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya yang membuat koperasi tersebut terus berjalan, para karyawan disana menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi tersebut, sikap karyawan yang memiliki rasa bangga dalam bekerja pada koperasi tersebut juga juga terbilang positif hal ini ditunjukkan dari bentuk totalitas kerja, komitmen kerja dan juga terus berkontribusi terhadap koperasi tersebut.

Selanjutnya mengenai *Work Facilities* di Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan yang membuat karyawan mudah dalam menjalankan pekerjaannya, tidak hanya itu Koperasi tersebut juga menyediakan fasilitas yang dapat mengoptimalkan hasil kerja karyawan dilihat dari hasil produksi yang mereka hasilkan untuk proses produksi, koperasi ini menyediakan fasilitas yang mudah dalam penggunaannya namun tetap sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan oleh bidangnya masing-masing. Fasilitas kerja yang digunakan juga dapat mempercepat proses kerja karyawan dilihat dari penyediaan unit mesin pengolahan kopi untuk produksi kopi. Namun penempatan fasilitas atau tata letak fasilitas di koperasi ini tidak memperhatikan aliran proses produksi terdapat lintasan yang bersimpangan dan penempatan setiap departemen hanya sesuai kebutuhan.

Selanjutnya fenomena pada *Work Environment* secara fisik di Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan memiliki kondisi kerja yang kurang baik, karyawan yang bekerja di bagian produksi koperasi ini tidak pernah terlejang dari peralatan dan kopi, dalam proses pengolahan kopi, banyak sekali tantangan bagi karyawan

terutama bagi kesehatan mereka. Proses pengolahan kopi sering mengeluarkan debu dan melekat pada pakaian mereka sehingga karyawan sering mengeluh karena mengganggu saluran pernafasan mereka. Kurangnya ventilasi udara juga mengakibatkan debu tersebut tidak keluar dari ruangan kerja mereka, namun kolerasi antar rekan kerja dikoperasi tersebut sudah optimal seperti tingkat kerjasama, komunikasi yang efektif, saling pengertian, dukungan, dan rasa saling percaya antara rekan kerja dan ketersediaan fasilitas kerja disana sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti disediakan nya unit pengolahan kopi untuk bagian produksi dan unit computer untuk pengolahan data koperasi.

Sementara itu mengenai *Organizational Culture* yang terjadi pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan sudah terbilang inovatif dalam memperhitungkan resiko dimana kreativitas yang mereka lakukan dapat membuat koperasi ini menjadi salah satu pemasok resmi biji kopi ke Starbucks dan terus berinovasi sampai dapat menyuplai kopi ke gerai-gerai Starbucks dalam negeri bahkan luar negeri, di antaranya Kota Yokohama, Jepang sebanyak 2.280 kg, Kota Shanghai, China, sebanyak 10.500 kg, Negara Amerika Serikat, sebanyak 8.400 kg dan Kota Hamburg, Jerman, sebanyak 2.820 kg dengan di pertimbangkan kesadaran dan pengelolaan risiko yang terkait dengan upaya inovasi atau pengembangan organisasi, selanjutnya karyawan koperasi ini juga memiliki budaya kerja yang berfokus pada hasil kerja atau pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh koperasi tersebut tidak hanya itu, budaya kerja pada koperasi ini juga memperhatikan kepentingan karyawan hal ini merujuk pada sikap atau pendekatan yang menempatkan perhatian dan prioritas pada memenuhi

kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan semua karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Organizational Culture, Work Environment* dan *Work Facilities* Terhadap *Organizational Commitment* (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Baitul Qiradh Baburayan Takengon Kab.Aceh Tengah)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayan?
2. Apakah *Work Environment* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayan?
3. Apakah *Work Facilities* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayan?
4. Apakah *Organizational Culture, Work Environment* dan *Work Facilities* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment* pada Koperasi Baitul Qiradh Baburarrayan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment* pada Koperasi Baitul Qiradh Baburarrayan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Facilities* terhadap *Organizational Commitment* pada Koperasi Baitul Qiradh Baburarrayan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Culture*, *Work Environment* dan *Work Facilities* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada Koperasi Baitul Qiradh Baburarrayan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoris
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan *organizational commitment, organizational culture, work environment* dan *work facilities*
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber literature atau sumber referensi mahasiswa yang meneliti permasalahan yang sama

2. Manfaat Praktis

Pada perusahaan, diharapkan menjadi masukan bagi pihak Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan terkait faktor faktor yang mempengaruhi *Organizational commitment* yang nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi guna meningkatkan *Organizational Commitment* pada koperasi tersebut.