

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Gondorukem dan terpentin merupakan produk kehutanan non kayu atau hasil hutan bukan kayu yang merupakan produk dari pengolahan getah pohon pinus. Pengolahan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) adalah suatu kegiatan atau perlakuan terhadap hasil hutan (bukan kayu) agar dapat dihasilkan dan dimanfaatkan secara optimal dan berkesinambungan (Satriadi et al., 2022). Gondorukem merupakan residu atau sisa dari hasil destilasi getah pinus yang berupa padatan berwarna kuning jernih sampai kuning tua. Faktor utama yang menentukan mutu gondorukem adalah warna, titik lunak, dan kadar kotoran. Gondorukem biasanya digunakan sebagai bahan utama kosmetik, cat, semir sepatu, sabun, isolasi, ban, dan sebagainya. Sedangkan terpentin merupakan produk olahan getah pinus dari hasil destilasi yang berbentuk cair. Terpentin beserta produk turunannya adalah pelarut yang kuat dan digunakan sebagai bahan baku pelarut cat, bahan baku parfum, disinfektan, dan campuran kimia lainnya (Permatasari & Rahmatullah, 2018).

Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun merupakan perusahaan yang dinaungi oleh Perhutani Jawa Timur serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengolahan getah pinus menjadi gondorukem dan terpentin. Dalam pengolahan getah pinus menjadi gondorukem dan terpentin, peran sumber daya manusia sangatlah penting. Pada dasarnya, hal terpenting untuk mencapai tujuan yang maksimal adalah

dengan memulai dari hal yang paling mendukung pencapaian tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai tujuan ini, pengembangan atau pengelolaan SDM harus dilakukan, yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengelolaan SDM yang baik, seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaannya (Susan, 2019). Sumber daya manusia mencerminkan kualitas upaya yang diberikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia yang produktif berarti mampu melakukan kegiatan bernilai ekonomis, yaitu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus terus dikembangkan seiring dengan perkembangan zaman agar karyawan dapat bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab, selain itu karyawan harus memiliki *attitude* yang baik karena tercapainya tujuan perusahaan memerlukan karyawan dengan komitmen yang tinggi (Faisal & Dewi, 2019). Komitmen Organisasional adalah tingkat dimana seorang karyawan bersedia untuk memertahankan keanggotaannya karena ketertarikan dan keterkaitan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Singh & Onahring, 2019). Komitmen Organisasi merupakan unsur yang sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka akan berupaya maksimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan dengan mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Karyawan yang memiliki komitmen pada suatu organisasi akan terus mementingkan kepentingan organisasi terlebih dahulu, mereka akan bekerja lebih produktif dan profesional, mereka

juga tidak mudah meninggalkan organisasi, aktif terlibat, dan bahkan bersedia berkorban dengan menyediakan waktu dan tenaga tambahan.

Perusahaan harus melakukan banyak upaya agar menjadikan karyawan berkomitmen pada perusahaan, karena jalannya perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi (Suyanto & Ie, 2021). Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan merasa dirinya sebagai anggota sejati dari perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan menganggap dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah cenderung merasa sebagai orang luar, lebih sering menunjukkan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai bagian dari organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Yusuf & Syarif, 2017). Inti dari komitmen tidak hanya berupa kesediaan seorang karyawan untuk bertahan lama di perusahaan, tetapi lebih dari itu, karyawan ingin melakukan yang terbaik bahkan bersedia loyal kepada perusahaan. Komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Kesepakatan terhadap tujuan bersama akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi (Khasanah & Huda, 2023).

Komitmen organisasi dapat menurun karena disebabkan oleh karyawan yang merasakan *Job Insecurity* yang tinggi, mereka akan merasa terancam karirnya, takut akan kehilangan pekerjaannya, dan kehilangan potensi dirinya. Sehingga, meningkatkan penilaian negatif terhadap perusahaan atau

tempat kerjanya, menjadi tidak percaya terhadap perusahaan tersebut dan pada akhirnya dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Meskipun *Job Insecurity* mengancam turunnya komitmen organisasi, namun karyawan yang paling berkomitmen adalah karyawan yang paling tertekan oleh kemungkinan kehilangan pekerjaan (Shoss, 2017). *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) adalah kondisi dimana karyawan merasakan tekanan terkait dengan ketidakpastian akan keberlangsungan pekerjaan mereka yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan-harapan yang mereka miliki terhadap pekerjaan mereka dan kenyataan yang mereka alami (Nurleni et al., 2020). Rasa ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi sikap kerja mereka. Apabila karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan bahkan dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Ketidakamanan kerja menghadirkan masalah yang tidak terlihat bagi organisasi. Karyawan harus menjalani pekerjaan sehari-hari sambil berjuang melawan ketidakpastian dalam mempertahankan pekerjaan, yang secara psikologis membebani dan juga mempengaruhi hasil organisasi. Karyawan mengeluarkan sumber daya yang terbatas untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dan mengatasi potensi ancaman terhadap keamanan pekerjaan mereka (Hngoi et al., 2023). *Job Insecurity* adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan berbeda-beda dalam persepsi setiap individu di dalam suatu organisasi (Novita & Dewi, 2021). Perasaan tidak aman inilah yang dapat memicu terjadinya konsekuensi yang lebih buruk

seperti penurunan kualitas pegawai, berkurangnya kepuasan kerja, kinerja tidak maksimal, dan dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasional.

Turunnya komitmen organisasional juga dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Menurut Nadhiroh (2019) Budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai-nilai, sikap, dan etika yang menjadi pedoman. Sehingga, budaya organisasi berperan sebagai pengawas bagi para karyawan, baik dalam hal kerjasama maupun prinsip-prinsip yang menjadi dasar bagi semua anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, budaya organisasi juga mencerminkan cara karyawan berinteraksi satu sama lain. Budaya Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai lingkungan yang mempengaruhi cara berpikir, bertindak, serta nilai dan keyakinan yang menjadi karakteristik organisasi tersebut (Warrick, 2017). Organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mendorong karyawan, terutama karyawan yang baru untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang menjadi landasan bagi terwujudnya komitmen organisasional yang tinggi (Arsuta & Mashyuni, 2021). Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat dapat signifikan memengaruhi sikap dan perilaku para anggotanya. Untuk mencapai keberhasilan, suatu organisasi perlu membentuk, mengembangkan, dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung terbentuknya komitmen organisasional. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana suatu organisasi berhubungan dengan karakteristik keberagaman karyawannya dan membentuk pengalaman yang dirasakan karyawan dengan karakteristik tersebut (Farashah & Blomqusit, 2021).

Budaya organisasi telah diakui sebagai faktor utama yang mendorong keberlangsungan kerja jangka panjang para karyawan (Desselle et al., 2018). Budaya organisasi mencerminkan lingkungan tempat seseorang bekerja dan bagaimana hal tersebut memengaruhi pola pikir, perilaku, dan pengalaman kerja mereka. Budaya dapat berbeda secara signifikan di dalam dan antar organisasi, di mana budaya dapat menghasilkan sisi terbaik atau terburuk dari karyawan. Melalui budaya organisasi, kita dapat membedakan antara keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan. Beberapa peneliti setuju bahwa budaya organisasi adalah masalah yang kompleks dalam lingkungan kerja maupun secara umum di dunia, hal ini berhubungan langsung dengan kinerja dan efektivitas perusahaan, di mana kekuatan budaya organisasi akan meningkatkan efektivitas perusahaan tersebut (Aranki et al., 2019). Organisasi yang mempunyai nilai-nilai unggul yang ditanamkan secara masif kepada para pegawainya akan menjadi teladan bagi para pegawainya dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dalam kondisi seperti ini, budaya organisasi dapat memicu dan memacu komitmen karyawan terhadap organisasi (Yanti & Dahlan, 2018). Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen secara signifikan. Apabila karyawan merasa sejalan dengan nilai atau norma perusahaan, mereka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dengan cara aktif terlibat mempertahankan keanggotaannya.

Semangat bekerja juga menjadi pilar penting dalam membantu membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi. Budaya organisasi tidak hanya berdampak pada komitmen organisasi, tetapi juga merupakan

faktor potensial dalam meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi yang berupaya mengembangkan rasa hormat terhadap anggotanya dengan memperlakukan karyawan sebagai aset organisasi yang penting akan mendorong tumbuhnya rasa kepuasan dalam bekerja (Yanti & Dahlan, 2018). Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor turunnnya komitmen organisasional, ketika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya pada suatu perusahaan, maka akan terjadi penurunan terhadap komitmen organisasional. Menurut Thiagaraj & Thangaswamy (2017) Kepuasan kerja adalah sikap positif atau keadaan emosional yang menyenangkan yang muncul dari pengalaman kerja tertentu. Sunarta (2019) Mengatakan kepuasan kerja adalah sikap (tindakan - kognisi), perasaan senang (ungkapan - afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan terhadap hasil kerja. Secara teoritis, jika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, maka mereka akan menunjukkan prestasi kerja yang positif (Suyanto & Ie, 2021).

Kepuasan kerja ini mencerminkan suasana psikologis serta perasaan seseorang terhadap pekerjaannya atau aspek-aspek yang terkait. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan atau salah satu aspeknya, mereka cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan rajin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat memicu pertumbuhan loyalitas dan motivasi yang kuat untuk berkontribusi secara maksimal pada organisasi, yang semuanya merupakan unsur kunci dari komitmen karyawan terhadap organisasi (Yanti & Dahlan, 2018). Kepuasan seseorang akan sangat

tergantung dari keadilan atas suatu situasi, dengan cara membandingkan *input* dan *outcomes* dari dirinya dengan orang lain dalam satu organisasi atau organisasi yang berbeda. Dengan demikian apabila perbandingan tersebut dirasakan cukup adil, maka kepuasan akan muncul dengan sendirinya. Ada banyak faktor yang dapat membuat karyawan merasa tidak puas dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Contohnya adalah ketidakefektifan dalam pemanfaatan kemampuan mereka, kurangnya pengakuan atas kinerja yang baik, serta interaksi yang kurang memuaskan dengan atasan maupun rekan kerja (Nahita & Saragih, 2021). Semua ini menunjukkan bahwa menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja secara terus-menerus sangatlah penting bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan kondisi kerja yang lebih positif dan dinamis, sehingga memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan baik organisasi maupun karyawan secara keseluruhan dan akan membentuk serta meningkatkan komitmen organisasional.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, yang tepatnya beralamat di Jl. Halim Perdana Kusuma, Sukun, Sidoharjo, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) memiliki karyawan yang berklasifikasi baik, untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka akan didasari dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan pada perusahaan yang memiliki tingkat *Job Insecurity* rendah, maka cenderung akan berkomitmen pada perusahaan tersebut, dan sebaliknya jika tingkat *Job Insecurity* pada

karyawan tinggi maka karyawan cenderung tidak berkomitmen atau rasa ingin keluar dari perusahaan akan meningkat. PGT Sukun baru saja mengalami perubahan struktur organisasi yang menyebabkan kekhawatiran karyawan tentang posisi mereka dalam perusahaan, kebebasan dalam mengatur pekerjaan, pencapaian kinerja, dan kesulitan beradaptasi dengan tugas-tugas baru. Perubahan struktur organisasi ini dapat meningkatkan tingkat *job insecurity* dan menyebabkan penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi. PGT ini menerapkan budaya organisasi yang baik untuk para karyawan, mereka sangat disiplin dengan datang tepat waktu dan pulang tepat waktu sehingga hal tersebut menjadi kebiasaan yang pada akhirnya menjadi kebudayaan bagi karyawan disana. Namun ada beberapa karyawan yang merasa kurang sesuai dengan budaya organisasi perusahaan dan beberapa karyawan tersebut merasa kesulitan beradaptasi dengan rekan kerja mereka, terutama karena perbedaan usia. Hal ini sangat disayangkan karena jika karyawan dapat menerapkan nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi, hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan dan akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Suatu pekerjaan akan tidak optimal apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, dilihat dari beroperasinya pabrik dengan mengolah getah pinus dengan proses merebus maka ada perbisingan mesin yang keras dan juga pengapnya udara yang ditimbulkan dari asap perebusan tadi, dimana hal tersebut akan mengganggu aktivitas karyawan. Karyawan yang belum terbiasa dengan hal itu akan merasa tidak nyaman sehingga mengakibatkan pada penurunan komitmen organisasional. Alasan peneliti memilih objek

penelitian ini berdasarkan fenomena yang telah dibahas peneliti pada uraian di atas, sedangkan pemilihan variabel berdasarkan *research gap* yang ditemukan oleh peneliti dan berdasarkan penelitian mengenai komitmen organisasi telah banyak dilakukan, namun hasil dari penelitian tidak memberikan konsistensi yang signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sabardini et al. (2022) *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada seluruh karyawan perusahaan produk perawatan kecantikan CV Magic Skin Yogyakarta. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah & Huda (2023) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Behaestex Pandaan. Pada variabel budaya organisasi menurut penelitian yang dilakukan oleh Daslim et al. (2023) menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jazilah (2023) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Citra Mulya Perkasa Sidoarjo Jawa Timur. Pada variabel Kepuasan kerja menurut penelitian Hapipuddin et al. (2023) kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 2 Panai Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Suyanto & Ie (2021) bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok penelitian ini adalah :

1. Apakah *Job Insecurity* Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat temuan atau penelitian sebelumnya serta memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai teori-teori *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai komitmen organisasional dan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tambahan serta kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Serta dapat dijadikan pedoman atau bacaan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan (Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun) untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan menekankan pentingnya mengurangi tingkat *job insecurity*, memperkuat budaya organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti berupa pengetahuan dan pengalaman serta wawasan pengetahuan mengenai pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah didapatkan selama masa perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.