**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

PT.PLN (Persero) merupakan BUMN yang menyediahkan tenaga listrik bagi seluruh lapisan masyarakat yang semangkin hari semangkin dibutuhkan keberadaannya khususnya untuk wilayah Rantauprapat. Dan sudah menjadi kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik yang semangkin meningkat.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kelangsungan dari perusahaannya masing-masing. Salah satu caranya adalah dengan menciptakan kinerja yang tinggi yang dihasilkan oleh setiap karyawan guna mendukung pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kantor PT.PLN (Persero) adalah perusahaan yang menjaga komitmen organisasional guna mendorong kinerja perusahaan dengan baik. Untuk menjaga komitmen perusahaan tersebut, dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman dalam bekerja untuk mengoptinmalkan dalam bekerja.

Dalam mencapai tujuan PT.PLN (Persero) juga mengalamai hambatan yang dihadapai dalam usaha menimbulkan komitmen dari diri dalam pegawai itu sendiri. Misalnya saja tingkat kemauan mereka dalam bekerja sangatlah kecil sehingga dapat menimbulkan kerugian besar dalam perusahaan itu sendiri. Dan kemauan yang timbul dari dalam diri pegawai akan meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja dan akan mengurangi angka bolos karyawan.

Di jaman moderan ini merupakan persaingan independen disegala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan di Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semangkin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri .

Komitmen organisasi merupakan salah satu yang menarik untuk dibahas pada PT.PLN (Persero)Rantauprapat, karena hal ini disebabkan dengan semangkin berkembangnya komitmen organisasi pada diri karyawan, akan mampu mengurangi tingkat gejala kerja negatif yang muncul pada organisaasi, seperti demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak semangat bekerja.Dan apa bila dibiarkan akan menimbulkan kerugian besar bagi perusan itu sendiri,

terutama apabila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman. Komitmen organisasi ini sendiri sangat penting untuk diperhatikan bagi manajemen perusahaan.

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang popular dikalangan penyelidik. Salah satu aspek dalam lingkungan tempat kerja adalah aspek perlakuan pekerjaan yang mempunyai kaitan dengan motivasi pegawai dalam melaksanakan sesuatu ialah sejauh mana tahap komitmen organisasi mereka itu. Kajian telah menunjukan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih dari pada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah.

 Komitmen dibagi dalam dua jenis yaitu, Komitmen Organisasional dan komitmen pekerjaan. komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. Pegawai bersediah untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu dipikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Pegawai akan menunjukan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainnya. Pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik.

Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena Komitmen Organisasional merupakan bagian kunci dalam manjemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap Komitmen Organisasional secarah menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya Komitmen Organisasi secra praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mengundurkan diri atau keluar dikategorikan kedalam indikator komitmen efektif, kontiniun dan nimatif.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. ada sejumlah faktor yang mempengaruhi sejumlah komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological conttract, job choice faktor,* karakterristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organiational.* Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggungnjawab dan *non-organiational faktor*,yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor non organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerja lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

PT.PLN (Persero) Rantauprapat adalah perusahaan yang menyediahkan tenaga listrik bagi seluruh lapisan masyarakat, yang merupakan perusahaan BUMN di Rantauprapat. PT.PLN (Persero) Rantauprapat adalah salah satu perusahaan BUMN terkemuka di Indonesia yang berdistribusi tenaga listrik suatu sistem penyalur energi listrik dari pusat pembangkit tenaga listrik (power stations) pada tingkat tegangan yang diperlukan di wilayah Rantauprapat dan sekitarnya

1. **Batasan dan Rumusan Masalah**
2. **Batasan Masalah**

Untuk lebih terahranya, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas yaitu hanya sekitar masalah Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non-Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional PT.PLN (Persero) Rantauprapat, yang meliputi :

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor personal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat ?
2. Apakah faktor organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantau prapat ?
3. Apakah faktor non-organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat ?
4. Apakah faktor personal, faktor organisasional dan faktor Non-Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat ?
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor personal terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor organisasional terhadap Komitmen Organisasional pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor Non-Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat.
4. Untuk mengetahui faktor personal, faktor organisasional dan faktor non-organisasi seberapa besar pengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PT.PLN (Persero) Rantauprapat.
5. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dari segi praktis antara lain :

1. Bagi penulis, dalam penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam menyusun salah satu syarat tugas akhir kuliah dan mampu mengembangkan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terkait Komitmen Organisasi.
2. Bagi STIE Labuhanbatu, temuan penelitian ini diharapkan memberikan konstribusi akademis yaitu ilmu pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan Komitmen Organisasi.
3. Bagi PT.PLN yang terkait, hasil temuan dari penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan komitmen karyawan yang diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada para pemimpin perusahaan agar lebih memperbaiki sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti lain, hasil temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan motivasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang variabel yang sejenis.