

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini merupakan suatu aset penting dalam perusahaan. Sebagai aset penting dalam perusahaan sering kali muncul permasalahan. Permasalahan yang sering didapati perusahaan adalah mengenai penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang sangat melimpah apabila dapat didayagunakan dengan efektif dan efisien akan bermanfaat pada produktifitas perusahaan. Melimpahnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan suatu organisasi untuk berpikir kritis, yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), salah satu cara organisasi untuk menjawab permasalahan ini adalah dengan membangun suatu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini, komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap anggota organisasi (karyawan) untuk kepentingan organisasinya.

Allen dan Meyer (1990) dalam Dorgham (2012), menyatakan: *“Three different types of organizational commitment: Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment. (a) Affective commitment refers to employees’ emotional ... of obligation to the organization”*. Pernyataan tersebut mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah

tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Normative commitment* menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan. *Continue commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya berbicara akan kesetiaan terhadap organisasi, melainkan kesetiaan yang aktif dari seluruh anggota organisasi pada organisasi tersebut. Dengan situasi seperti ini, maka unsur-unsur dalam komitmen organisasi menjadi dasar yang sangat penting bagi anggota organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan. Komitmen organisasi menentukan suatu kemampuan dari seseorang karyawan dalam mengidentifikasi suatu profesi di organisasinya, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi pada organisasinya akan lebih termotivasi untuk hadir dalam segala aspek yang ada dan akan peka dalam mencapai tujuan organisasi.

Terkait dengan komitmen organisasi, ada berbagai penelitian yang mengeksplorasi variabel-variabel yang berkaitan dengan komitmen organisasi, diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam terciptanya suatu komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil, perlakuan, dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antara karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi, Tania dan Sutano (2013). Hal tersebut diperkuat juga dengan dengan pernyataan menurut Hella (2012) dalam Puspitawati dan Riana (2014), pemberdayaan dan pengelolaan karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi

yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang akan memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas layanan yang akan diberikan oleh karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Variabel lain yang berkaitan dengan komitmen organisasional adalah budaya organisasi. Menurut Soedjono (2005) dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi menghasilkan suatu norma dalam struktur organisasi, dan mengembangkan sebuah sistem sosial yang terdapat keyakinan nilai-nilai dan kebiasaan. Dari hal tersebut karyawan akan memperoleh kesadaran akan perilaku yang sesuai dalam organisasinya. Robbins dan Judge (2008) dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), mengungkapkan apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Dengan adanya budaya organisasi yang dianggap baik oleh individu karyawan maka tercipta suatu kepuasan kerja pada tiap individu karyawan, dari hal tersebut pula akan muncul suatu komitmen organisasional. Dari penjelasan diatas penulis menarik suatu kesimpulan bahwa budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suatu kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati tahun 2012 di PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan

kepuasan kerja serta komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan komitmen organisasional.

PT. Binatama Samudra Surya merupakan badan usaha yang bergerak di bidang penjualan bahan bakar kapal (solar dan minyak mentah) yang terletak di Perak, Surabaya. PT. Binatama Samudera Surya telah mengalami perkembangan yang cukup pesat semenjak berdirinya perusahaan tersebut. Dalam menghadapi tantangan persaingan industri yang cukup ketat, PT. Binatama Samudera Surya harus mampu bertahan dalam persaingan industri. Oleh karena itu PT. Binatama Samudera Surya selayaknya didukung oleh para karyawan yang memiliki keahlian, kompetensi, dan kapasitasnya masing-masing. Dimana dalam hal tersebut diperlukan adanya komitmen organisasi yang terwujud melalui adanya kepuasan kerja dan budaya organisasi yang saling bersinergi pada tiap karyawan di PT. Binatama Samudera Surya. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan tercipta jika PT. Binatama Samudera Surya dapat mengelola para pekerja disertai dengan pengenalan akan budaya organisasi sehingga para pekerja dapat melakukan profesinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis pada karyawan dengan ruang lingkup kerja di lapangan, diperoleh suatu informasi akan atmosfer lingkungan pekerja dilapangan. Informan mengungkapkan bahwa dalam beberapa waktu sebelum penulis mendapan informasi, di perusahaan didapati pekerja mengundurkan diri dalam pekerjaannya maupun diberhentikan oleh perusahaan. Kondisi tersebut sering kali terjadi karena beberapa alasan yang dikemukakan pekerja sebelum keluar dari perusahaan. Alasan-alasan tersebut diantaranya adalah karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan tidak cocok dengan perusahaan, karyawan tersebut bosan dengan pekerjaannya, dan karyawan merasa kurang timbal balik akan profesinya. Alasan perusahaan memberhentikan pekerjanya lebih banyak

dikarenakan pekerja tersebut tidak memiliki kinerja yang mumpuni pada profesinya. Berdasarkan penjabaran diatas peneliti ingin mengetahui apakah terdapat kaitan antar fenomena yang terjadi dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang ada dalam PT. Binatama Samudera Surya.

Dari fenomena yang terjadi dalam perusahaan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi karyawan di PT. Binatama Samudera Surya.”

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, pada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Binatama Samudra Surya, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Binatama Samudera Surya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Binatama Samudera Surya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Binatama Samudera Surya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Binatama Samudera Surya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik :
Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dapat memberikan informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Manfaat Praktis :
Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan informasi dan landasan bagi organisasi untuk mengambil kebijakan tentang pengembangan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2. LANDASAN TEORI

Bab landasan teori ini berisi tentang landasan teori yang menunjang penelitian, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka berpikir dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang variable penelitian yang digunakan, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Bab simpulan dan saran ini berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.