

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini seiring semakin berkembangnya zaman banyak bisnis baru yang bermunculan dan dengan adanya bisnis tersebut tentu antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya saling berkompetisi untuk mempertahankan citra dan eksistensinya. Di samping itu untuk menciptakan citra dan eksistensinya tersebut maka salah satu hal yang menjadikan perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang baik dan solid. Seluruh elemen dalam dunia bisnis terkini harus serba terukur, keseluruhan elemen tersebut dapat di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki jiwa inovasi yang tidak pernah berhenti untuk belajar dan meningkatkan kemampuan diri serta memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan berkarya.

Oleh karena itu agar perusahaan dapat bersaing, maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi hal yang penting. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Maringka dan Kawet, 2017). Keunggulan dan performa terbaik dari sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya dukungan komitmen dalam suatu organisasional perusahaan yang merupakan salah satu indikator dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional perusahaan tersebut serta dapat memperlihatkan bahwa orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya maka akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Kemudian bahwa dengan adanya komitmen organisasional yang baik maka diharapkan pula

karyawan tersebut nantinya akan memiliki kinerja yang tinggi dan juga dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Akan tetapi rendahnya tingkat komitmen organisasional pada karyawan terjadi karena kurangnya pemahaman terhadap komitmen organisasional yang menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen organisasional karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan dari hasil survei oleh Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Survei tersebut diikuti oleh lebih dari 8.000 responden actual dari 46 perusahaan di 14 industri di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa indeks komitmen di mana karyawan Indonesia di bawah rata-rata Asia Pasifik (Mulyadi, 2016). Sehingga dapat diartikan pula tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Hal ini menjadi suatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang ditakutkan nantinya akan berpengaruh terhadap faktor lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan tersebut di perusahaan yang berakibat menurun terhadap kualitas kerjanya. Aditya (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin rendahnya tingkat komitmen organisasional karyawan maka akan semakin rendah pula usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adanya tingkat komitmen organisasional yang rendah dalam suatu organisasi, akan berakibat karyawan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya serta kurang aktif dalam berkontribusi dan menyumbangkan ide-ide nya dalam suatu organisasi (Nazish, 2016). Dan salah satu faktor dari menurunnya komitmen organisasional dari karyawan juga dapat disebabkan karena lingkungan kerja dan teman sekerja yang kurang mendukung dalam pekerjaannya.

Selanjutnya hal yang dapat berpengaruh pula untuk mendukung adanya komitmen organisasional adalah kerja sama tim, yang dimana hal ini diterima secara luas bahwa kerja sama tim tidak hanya fondasi kunci dari manajemen sukses, tetapi juga merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan organisasi. Achua (2010:282) mengungkapkan bahwa kerjasama tim adalah pemahaman dan merupakan komitmen organisasional terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dalam anggota tim. Melalui kerja sama tim, setiap karyawan akan memiliki kesempatan untuk berbagi

dengan orang lain bagaimana melakukan tugas-tugas tertentu lainnya. Selain itu, dalam lingkup lingkungan kerja sama tim memberikan karyawan kesempatan untuk saling berbagi pengetahuan dan belajar dari orang lain, dan ini sebagai hasilnya meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan.

Logahan dan Aesaria (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keterlibatan karyawan dapat digambarkan dengan adanya partisipasi aktif sehingga keterlibatan kerja karyawan merupakan salah satu bentuk dari kinerja. Dengan adanya keterlibatan tersebut hal ini tentu menjadi sesuatu yang dapat memunculkan adanya komitmen organisasional dari karyawan itu sendiri. Keterlibatan kerja itu akan menimbulkan adanya komitmen organisasional dalam diri karyawan karena terdapat adanya pandangan bahwa usaha dan kinerja yang dilakukan memiliki makna positif bagi kesejahteraan untuk karyawan tersebut dan juga untuk organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat diukur melalui sejauh mana karyawan tersebut memiliki rasa dalam organisasi dan sebagai pengendali kerja untuk menerima informasi kinerja dan sebagai penghargaan untuk kinerja dalam organisasi dan dalam hal ini pula dapat terlealisasikan jika komitmen organisasional yang ada dalam suatu perusahaan dapat di tumbuh kembangkan dalam diri setiap karyawan dengan baik tanpa adanya dampak negative yang mempengaruhi komitmen organisasional dari karyawan itu sendiri.

Di samping itu yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan dalam suatu pekerjaan juga ada yang dinamakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif wajib diciptakan dalam suatu organisasi agar komitmen organisasional dalam diri karyawan tersebut dapat tumbuh dan berkembang yang akan diikuti dengan minat untuk berkinerja dengan lebih baik. Karyawan yang apabila berada dalam lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat lebih berkomitmen terhadap organisasinya (Akhtar, 2014). Ketika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, dan hubungan kerja yang kurang harmonis baik itu antar karyawan maupun karyawan dengan atasannya

maka otomatis komitmen organisasional karyawan tersebut dengan organisasi juga makin menjadi luntur.

Penelitian ini dilakukan pada sektor bisnis khususnya *coffee shop* di Surabaya yang lebih spesifiknya dalam penelitian ini lebih kepada *coffee shop* yang memiliki kriteria pekerjaan dan juga mempunyai pembagian *job desc* masing-masing yang teratur seperti bagian barista, waitress, kasir, dll. Alasan memilih *coffee shop* karena merupakan bisnis yang banyak diminati oleh kaum milenial yang tertarik untuk bekerja dan juga merupakan bisnis yang menjamur pada saat ini, target pasar yang dituju juga sangat banyak dan luas, serta lokasi dan keadaan lingkungan kerja yang terlihat jauh dari kesan yang monoton dan kesempatan untuk membangun hubungan komunikasi dengan banyak orang jauh lebih baik dan juga dapat membangun hubungan kerja sama antar rekan sekerja dengan baik, akan tetapi tidak semua *coffee shop* yang ada di Surabaya memiliki semua poin positive seperti hal tersebut tentu masih terdapat beberapa kekurangan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada *coffee shop* yang ada di Surabaya agar kedepannya bisnis dalam bidang *coffee shop* ini dapat lebih berkembang lagi terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia nya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan dan Kerja Sama Tim terhadap Komitmen Organisasional karyawan *Coffee Shop* di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan *coffee shop* di Surabaya ?
2. Apakah keterlibatan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan *coffee shop* di Surabaya ?

3. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan *coffee shop* di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa tujuan yang dapat diberikan dari penelitian ini, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasional *coffee shop* di Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh keterlibatan terhadap komitmen organisasional *coffee shop* di Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap komitmen organisasional *coffee shop* di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pemahaman terhadap analisis : pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan, dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam organisasi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan, dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasional.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran mengenai sistematika penulisan dalam penelitian ini, maka akan dijabarkan sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisikan mengenai penjabaran masalah pada latar belakang, kemudian dilanjutkan dengan perumusan masalah, penulisan tujuan dan manfaat penelitian, dan yang terakhir sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisikan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, penjabaran hipotesis dan model atau rerangka penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini mencakup tentang desain penelitian, indentifikasi variabel, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik penyampelan, dan terakhir teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisikan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, dan pembahasan tentang objek penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bagian ini adalah sebagai bagian penutup dari hasil penelitian. Bagian ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan, dan saran yang dapat menjadi masukan bagi objek penelitian.