

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era saat ini, banyak sekali ditemukan termasuk teknologi dan hal-hal lainnya yang sudah semakin maju dan berkembang. Untuk itu, suatu perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan kegiatan operasionalnya lebih efisien serta efektif dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang terjadi . Perusahaan atau organisasional yaitu suatu tempat atau wadah yang digunakan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan yang dijalankan oleh karyawan atau pegawai yang berkerja di perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan utama, yaitu memaksimalkan profit dan berupaya untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Dengan didirikannya suatu perusahaan harus memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawan.

Sumber Daya Manusia menjadi faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Kriteria Sumber Daya Manusia yang baik dapat dibentuk dari karakter serta perilaku yang dimiliki setiap karyawan dalam interaksi terhadap lingkungan sekitar perusahaan. Sehingga sangat dibutuhkan pengembangan pada SDM yang dilakukan secara berkala dengan tujuan agar dapat menjadi tahap awal untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Kinerja karyawan yang tinggi memiliki hubungan langsung pada perusahaan, sehingga pihak manajemen suatu perusahaan akan fokus pada bagaimana cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan adanya SDM yang berkualitas tersebut maka akan berdampak pada peningkatan kinerja dan kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika karyawan memiliki komitmen organisasional dan perusahaan memiliki budaya organisasional yang mendukung.

Setiap masing-masing karyawan memiliki nilai serta tujuan sehingga diperlukannya suatu integrasi guna untuk menghasilkan keselarasan fungsi antara tujuan individu dan tujuan organisasional. Dalam usaha untuk mewujudkan

integrasi tersebut, suatu perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui kebutuhan dari masing-masing karyawan. Dikarenakan apabila seorang karyawan yang telah terpenuhi kebutuhannya akan menyebabkan adanya peningkatan rasa komitmen yang tinggi kepada perusahaannya. Maka dari itu, peningkatan komitmen organisasional yang dilakukan karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk dapat bekerja keras yang lebih sehingga secara langsung akan berdampak positif dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sehingga akan berpengaruh dalam perkembangan suatu perusahaan.

Luthans (2006) menyatakan komitmen organisasional ialah keinginan untuk bertahan menjadi suatu anggota dalam organisasi perusahaan, serta bentuk keinginan berusaha dengan maksimal dalam memenuhi keinginan organisasi, keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional ialah gabungan dari rasa serta keyakinan bahwa karyawan itu mempunyai organisasi secara keseluruhan (George dan Jones dalam Rini, dkk., 2013). Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada suatu organisasi maka karyawan melaksanakan tugasnya dengan maksimal, bukan hanya tugas kewajibannya melainkan pekerjaan lain yang merupakan bagian karyawan tersebut. Ketika terjadi suatu kondisi dimana terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan yang cenderung memiliki rasa komitmen yang tinggi akan membantu karyawan tersebut guna untuk tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membedakan kemampuan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Schein dalam Wijaya (2011) menerangkan budaya organisasional merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul dengan menyesuaikan diri pada lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan adalah PT. Berau Coal Energy yang berdiri pada tahun 2005. Sejak awal didirikannya, perusahaan ini bernama PT Risco sebagai perusahaan yang menyediakan bahan tambang ternama di Indonesia. Sejak tahun 1983 PT. Berau Coal memulai

kegiatan operasionalnya menggunakan beberapa unit pendukung yang menggunakan survai, eksplorasi, penambangan batu bara dan melaksanakan pemindahan, penyimpanan, penjualan berserta eksplorasi batu bara dari wilayah atas pemberian hak atau izin. Hingga saat ini, PT. Berau Coal sedang menjalankan kegiatan pertambangan pada tiga tempat yang terbagi di daerah Lati, Binungan, dan Sambarata dengan cadangan batu bara yang berkapasitas lebih dari 346 juta ton dibulan Desember 2009. Perusahaan tersebut sudah mengelola batu bara yang terbagi mejadi empat label yaitu mahoni, mahoni B, agathis, sungkai. PT. Berau Coal dapat menyediakan hasil batu bara kepada para pelanggan yang terdapat dari dalam negeri maupun luar negeri seperti kawasan Asia meliputi China, Hong Kong, India, Jepang, Korea Selatan, Taiwan, dan Thailand. Perusahaan ini memiliki visi "Menunjang perwujudan masa depan cemerlang melalui peran aktifnya sebagai pengalih ragam energi yang eksponensial" dan adanya komitmen perusahaan untuk mengelola hubungan baik serta hidup berdampingan oleh masyarakat menjadikan perusahaan PT. Berau Coal dapat menghasilkan kemajuan dan berkembang menjadi perusahaan batu bara yang eksponensial. Keberhasilan ini tentunya juga didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas serta dorongan dari pimpinan PT. Berau coal serta pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.

Budaya Organisasional yang diterapkan oleh PT. Berau Coal dapat dinilai sangat baik dan menarik. Dikatakan demikian karena setiap karyawan yang terdapat di kantor diharuskan untuk melakukan *briefing* setiap pagi sebelum bekerja dan saling melakukan *sharing* antar satu karyawan dengan karyawan lainnya mengenai permasalahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal. PT. Berau Coal juga memberlakukan budaya yang sehat yaitu setiap karyawan diharuskan berangkat ke kantor menggunakan sepeda setiap hari jum'at dan mengadakan lomba lari setiap tahunnya yang dinamakan "*Fun Run*" yang dimana lomba tersebut di ikuti oleh seluruh karyawan yang bekerja di PT. Berau Coal. <https://newsnusantara.com/2020/03/07/pt-berau-coal-mengadakan-lomba-lari-5k/>.

Komitmen yang kuat dapat ditunjukkan oleh karyawan dari prestasi kerja pada masing-masing divisi bagiannya. Selain itu, Komitmen Organisasional juga dapat dinilai ketika seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan rasa inisiatif tinggi serta bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Loyalitas karyawan juga menunjukkan komitmen yang dimiliki yaitu dilihat dari kemampuan bertahan berkerja sebagai karyawan dari PT. Berau Coal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut sangat baik dalam menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia yang merupakan faktor utama untuk keberlanjutan kegiatan operasional bisnis suatu perusahaan. Penelitian saat ini mengidentifikasi mengenai peran budaya dan komitmen karyawan pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Berau Coal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas maka diperoleh beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berau Coal di Tanjung Redeb?
2. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berau Coal di Tanjung Redeb?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Budaya organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Berau Coal di Tanjung Redeb.
2. Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Berau Coal di Tanjung Redeb.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian sumber daya manusia dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan dengan budaya organisasional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dengan memberikan masukan maupun informasi tambahan tentang budaya organisasional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJUAN PUSTAKA

Berisikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik analisis data

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan

BAB V : SIMPULAN

Berisikan tentang simpulan, keterbatasan dalam penelitian, dan saran