

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari sekelompok orang yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai unit sosial, maka organisasi dapat terdiri dari orang-orang dengan latar belakang sosial, ekonomi, budaya, dan motivasi yang berbeda. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke dalam maupun ke luar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, dan nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi. Pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk komitmen dan kinerja organisasi yang tinggi.

Pertemuan budaya dan motivasi orang-orang dari berbagai latar belakang yang berbeda dapat mempengaruhi perilaku individual, dan menimbulkan masalah dalam proses pengorganisasian karena menyebabkan terjadinya benturan nilai-nilai individual, sehingga dapat menjadi faktor pengganggu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi perlu menciptakan nilai-nilai yang dianut bersama untuk

membangun sistem keorganisasian guna menyeragamkan pemikiran dan tindakan, serta mengubah perilaku individual ke perilaku organisasional.

Budaya organisasi merupakan hasil interaksi dan hasil suatu dialog dari berbagai komponen organisasi yang saling terkait satu sama lain, yang akhirnya memunculkan suatu nilai-nilai yang menjadi makna bersama antar elemen-elemen organisasi (Arifin Noor, 2010 : 174). Nilai-nilai budaya organisasi tersebut akan tampak pada moto, visi - misi, sikap, tindak laku dan kepercayaan yang tertanam dan mengakar serta menjadi kerangka acuan dalam bertindak dan berperilaku. Di dunia demikian pula di Indonesia saat ini perkembangan dalam dunia usaha semakin cepat dan pesat, yang berakibat juga pada perubahan budaya organisasi. Dengan demikian setiap organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis, percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya perusahaan, dan kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi saja, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasi yang dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi menurut Blau & Global (1987) dalam Muchlas (2008).

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, menurut Wexley & Yulk (1977) dalam Arifin (2010) jika karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional budaya yang ada, maka akan merasa senang dalam bekerja, dan karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakan secara tulus ikhlas, sehingga diharapkan akan mengurangi dampak terhadap absensi, *turnover*, dan keterlambatan kerja. Dengan demikian akan muncul perasaan komitmen terhadap organisasi itu dan sekaligus menambah kesetiaan karyawan lebih lama terhadap organisasi yang bersangkutan.

Komitmen didefinisikan sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection/attachement*). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap lembaganya, dan karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya dengan berusaha meningkatkan prestasi, serta memiliki keyakinan pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. (Wexley & Yulk ;1977 dalam Arifin; 2010)

Dalam mewujudkan tujuan organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional.(Mathis dan Jackson, 2011:113). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006 : 9). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi, karena bila kinerja karyawan tidak baik akan berdampak pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, pekerjaan menjadi tidak terencana dan tak terarah. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, maka dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah diterapkan oleh organisasi.

PT Karatu Abadi Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam industri alas kaki, produk yang dihasilkan berupa sepatu kulit anak-anak dan sandal dewasa dengan berbagai model dan merek sesuai pesanan konsumen. Salah satu tujuan perusahaan adalah menjalankan usaha dan menghasilkan laba dari hasil pembuatan sepatu dan sandal yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan. Untuk mencapai tujuan

tersebut setiap bagian didalam PT. Karatu Abadi Jaya harus memberikan kontribusi dengan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bagian HRD (*human resources development*) perlu memperhatikan budaya organisasi dan komitmen karyawan guna menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi karyawan. PT. Karatu abadi jaya memiliki nilai-nilai organisasi yang kuat hal ini ditunjukkan dengan adanya budaya kerja yang dimiliki oleh perusahaan berupa 5 budaya kerja yang meliputi nilai-nilai : jujur, disiplin, tanggung jawab, bersih rapi dan semangat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan penulis, masih ditemui kurangnya komitmen karyawan dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, karyawan yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di perusahaan ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan. Kurangnya pengawasan dari pimpinan dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan sering kali menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Padahal hal ini merupakan konseptualisasi dari budaya organisasi. Pemimpin bagian HRD perlu melakukan intervensi untuk melakukan perbaikan dengan cara menerapkan budaya organisasi secara efektif kepada karyawan dan meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pada Karyawan PT Karatu Abadi Jaya Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan akan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat akademis

Secara akademis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia

tentang hubungan antara Budaya organisasi terhadap Komitmen dan Kinerja bagi karyawan.

## 2. Manfaat praktis

Memberikan informasi bagi PT. Karatu Abadi Jaya di Surabaya untuk mengetahui pengaruh dari Budaya organisasi terhadap Komitmen dan Kinerja pada karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui produktifitas dan kinerja karyawannya.

### **1.5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

#### **BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

#### BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. Karatu Abadi Jaya di Surabaya, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

#### BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.