

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam organisasi tergolong sulit apabila tanpa sebuah pengaruh dari seorang kinerja karyawan yang optimal dan kompetitif. Hal ini membuktikan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan tujuan utama untuk kemajuan dan kesuksesan dalam organisasi. Kinerja yang dirasakan organisasi pada prinsipnya merupakan suatu peristiwa bagaimana menjadi syarat kerja yang perlu di tuntut bagi karyawan. kinerja karyawan efeknya berpengaruh terhadap karyawan yang berkualitas dan professional (Indriani dan Waluyo, 2012, dalam Fauzi *et al.*, 2016). Organisasi melalui kebijakannya menyebutkan bahwa karyawan yang kompeten harus menghindari sistem manajemen yang individu dan otoriter, merubah sistem tatanan organisasi yang fleksibel, dinamis, semangat gotong-royong, dan budaya keterbukaan dalam perubahan teknologi yang semakin pesat dan berkembang. Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2010:172). Menurut Hessel (2007, dalam Fauzi *et al.*, 2016) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah integritas, iklim organisasi, tunjangan, jabatan, motivasi oleh atasan, pengalaman bekerja, ruang lingkup kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Schein (2002, dalam Fauzi *et al.*, 2016), budaya organisasi atau “*Corporate Culture*” adalah aspek-aspek budaya yang dimiliki tiap-tiap perusahaan, sehingga hubungan antar organisasi akan menjadi harmonis dan peduli bagi insan organisasi. Persoalan nilai-nilai budaya merupakan komponen yang penting bagi organisasi, karena dampaknya yang dianggap berpengaruh terhadap perusahaan. Budaya organisasi adalah “*roadmap*” yang menghubungkan antara karyawan dengan organisasinya, karena dengan budaya organisasi karyawan merasa dianggap penting dalam organisasi.

Budaya organisasi sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena sistem tatanan didalamnya mengandung unsur nilai-nilai yang unggul dan humanis akan mampu merubah tatanan organisasi semakin maju dan berintegritas. Budaya organisasi pengaruhnya sangat vital untuk memajukan tujuan-tujuan organisasi (Putra, 2015). Tingkatan hierarki yang berada dalam organisasi merupakan sebuah bagian dari norma-norma dan kebiasaan-kebiasaan dalam berperilaku yang dijalani bagi anggota-anggota organisasi. Sangatlah penting bagi perusahaan yang memiliki fungsi budaya. Suatu organisasi, terutama dalam mengarahkan perilaku tiap-tiap anggotanya akan sangat mempengaruhi sistem penyebaran dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berkembang didalam organisasi. Untuk menjadi sebuah dinamika budaya yang berkeunggulan dan kompetitif, budaya organisasi harus mempunyai strategi yang jelas supaya dapat meminimalkan masalah-masalah yang timbul pada organisasi agar bisa diatasi dengan mudah dan cepat.

Budaya organisasi berhubungan erat terhadap kinerja karyawan. Ramadhani (2012, dalam Tanuwibowo dan Sutanto, 2014) penelitiannya membuktikan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Semakin kuat kinerja karyawan di perusahaan, maka akan semakin tinggi budaya organisasinya. Kesimpulan ini dinyatakan budaya organisasi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. semua aspek budaya dan perilaku-perilaku yang terkandung dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Wirawan, 2007, dalam Putra, 2015).

Komitmen organisasional memicu kinerja karyawan. untuk menuju kinerja yang optimal, karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen yang kuat di dalam diri karyawan akan mudah tergabung dalam organisasi. Dalam definisi Luthans (2005, dalam Fauzi *et al.*, 2016) "Loyalitas" seorang karyawan dapat diartikan sebagai komitmen organisasional. Untuk mencapai kesuksesan dan kebaikan seorang karyawan, karyawan harus berani mengekspresikan skill dan bakat mereka ke dalam organisasi. Perusahaan harus berusaha mencapai tujuan organisasinya membutuhkan komitmen dari pihak-pihak di dalamnya.

Untuk menjaga kelangsungan dan stabilitas organisasi, karyawan harus memiliki jaminan tetap di organisasi.

Luthans (2002, dalam Suharno, 2016) tingkatan performansi karyawan diukur dengan dari sebuah komitmen organisasional. Dalam jangka waktu yang relatif panjang, karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, lebih cenderung memilih untuk bertahan ke dalam organisasinya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor penting, yaitu komitmen organisasional (Putra, 2015). Perusahaan yang peduli dan perhatian kepada karyawannya, maka kemungkinan besar karyawan cenderung akan bertahan juga setia terhadap perusahaan. Untuk pencapaian organisasi, tujuan organisasi ini sangat penting karena untuk menuju tujuan yang diprioritaskan, karyawan diuntut harus berkonsentrasikan bertanggung jawab penuh terhadap organisasi. Pentingnya komitmen dilihat dari, (1) pengaruh pada *turnover intention*, (2) hubungannya pekerjaan, karena sebuah pekerjaan yang besar nantinya akan berdampak pada komitmen karyawan yang besar pula (Morrison, 1997, dalam Putra, 2015).

Potensi usaha jasa kontraktor dan kontruksi memiliki peran vital dalam roda perekonomian, khusus dalam segi hal pemeliharaan dan pembangunan. Baik pembangunan infrastruktur, pembangunan gedung, jembatan, teknik sipil, proyek-proyek pembangunan SPBU, SPPBE, dan pembangunan lainnya. Dengan hadirnya industri usaha jasa kontraktor dan kontruksi "*impact*" nya akan lebih besar untuk pengelolaan tenaga kerja yang memiliki komitmen, budaya, dan bakat sumber daya manusia yang handal di bidang jasa kontraktor dan kontruksi, khususnya di Kediri, Jawa Timur dan Solo, Jawa Tengah. Adapun yang menjadi alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut, karena berdasarkan pengamatan peneliti faktor komitmen organisasional dalam diri karyawan dan nilai-nilai budaya organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi dan hal ini harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan kontraktor dan kontruksi di Kediri dan Solo ketika menghadapi proyek yang memiliki nilai investasi yang sangat besar nantinya.

Tantangan dalam persaingan usaha saat ini juga dialami oleh perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor dan konstruksi seperti PT. Citra Bangun Cemerlang dan PT. Anugrah Dwita. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan harus memiliki SDM yang benar-benar unggul yang berkomitmen dan

didukung pula dengan budaya organisasi yang memiliki etos kerja tinggi dan selalu inovatif di bidangnya. Kinerja karyawan yang mumpuni sangat dibutuhkan oleh kedua perusahaan tersebut, karena keduanya merupakan perusahaan jasa yang sangat mengandalkan pada SDM yang unggul.

PT. Citra Bangun Cemerlang (PT.CBC) General Trading Contractor & Suplayer sejak berdiri tahun 2004 telah bersiap diri, mengerjakan proyek-proyek layanan jasa kontraktor dan kontruksi pada pekerjaan bidang teknik sipil maupun pengadaan material. Pada awalnya Perusahaan mengkhususkan diri pada bidang jasa Bangunan konstruksi SPBU dan SPPBE. PT. CBC mengikuti perkembangan permintaan jasa kontraktor dan kontruksi dalam pengadaan material, mulai tahun 2006. PT. CBC telah mengembangkan diri di bidang konstruksi teknik sipil, jalan, jembatan, dan pengadaan material proyek, sampai saat ini PT. CBC telah mampu menyelesaikan sejumlah proyek besar diantaranya proyek-proyek yang dibiayai dari Lembaga Keuangan International seperti Bank Dunia (IBRD), Bank Pembangunan Asia (ADB), OECF dan lain-lain. Dalam pelaksanaan proyek-proyek besar tersebut PT. CBC telah banyak bekerja sama dengan berbagai kontraktor BUMN maupun kontraktor lokal.

Terkait dengan permasalahan komitmen organisasional, di dalam PT. CBC masih kadangkala terjadi kinerja karyawan yang tidak maksimal, karena komitmen karyawan yang masih kurang. Meskipun hal ini tidak terjadi di keseluruhan karyawan, namun ada terdapat beberapa karyawan yang masih kurang berkomitmen dalam pekerjaan, sehingga target penyelesaian proyek sedikit terganggu. Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan kadangkala masih belum diterapkan dengan baik di antara beberapa karyawan. Ada karyawan yang masih memiliki etos kerja yang rendah, dan kurang terampil ketika turun ke lapangan. Hal-hal ini menjadi menghambat kinerja karyawan sehingga target penyelesaian proyek kadangkala tidak tepat waktu.

PT. Anugrah Dwita merupakan perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa kontraktor dan kontruksi dalam pekerjaan pembangunan dan pemeliharaan serta pengelolaan SPBU dan SPPBE yang telah cukup berpengalaman di bidangnya sejak tahun 2008 hingga saat ini. Perusahaan bergerak mencari terobosan usaha

dengan membangun Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) yang pertama di Sumatera dengan nama dagang Nusa Gas. Perusahaan memiliki MOU dengan pihak provider gas elpiji yang menjadi mitranya yaitu PT. East Continent Gas Indonesia (PT. ECGI) group Vitol yang merupakan perusahaan gas terbesar di dunia yang bermarkas di Swiss dan mempunyai perwakilan kantor di Jakarta.

Berkaitan dengan masalah komitmen organisasional, masih terdapat karyawan yang tidak loyal dan kurang berkomitmen baik dalam penyelesaian tugas. Kerja tim untuk suatu proyek kadangkala terhambat, karena salah satu anggota tim kurang dapat mengikuti ritme kerja rekan-rekan kerja lainnya. Tahapan penyelesaian proyek kadangkala tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan juga kurang disadari, dipahami dan dijiwai dengan baik oleh beberapa karyawan. Nilai-nilai dalam budaya organisasi pada beberapa karyawan seringkali masih tidak dijadikan panutan, diikuti dan ditaati oleh sebagian karyawan, sehingga kinerja sebagian karyawan juga kadangkala masih tidak maksimal, sehingga berpengaruh dalam penyelesaian proyek. Nilai-nilai budaya organisasi bagi beberapa karyawan kadang kurang dijunjung tinggi, sehingga kinerja beberapa karyawan kadangkala turun.

Mengenai gambaran fenomena latar belakang masalah diatas, dengan pentingnya mempertimbangkan komitmen organisasional dan budaya organisasi untuk upaya mengasah kompetensi kinerja karyawan. Dengan demikian, akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontraktor dan Kontruksi di Kediri, Jawa Timur dan Solo, Jawa Tengah”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, peneliti akan merumuskan rumusan masalah yang akan diajukan, antara lain:

1. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kontraktor dan konstruksi di Kediri, Jawa Timur dan Solo, Jawa Tengah?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kontraktor dan konstruksi di Kediri, Jawa Timur dan Solo, Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengenai rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis :

1. Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kontraktor dan konstruksi di Kediri, Jawa Timur dan Solo, Jawa Tengah.
2. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kontraktor dan konstruksi di Kediri, Jawa Timur dan Solo, Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis diharapkan besar pengaruhnya dalam menambah wawasan dan referensi untuk mahasiswa dan peneliti yang selanjutnya akan mengadakan penelitian lebih dalam tentang pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi atas kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan lainnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaatnya diharapkan memberikan masukan kepada manajemen perusahaan yang akan dapat membuat efektifitas kinerja karyawan meliputi evaluasi atas faktor-faktor budaya organisasi dan komitmen organisasional dalam menghadapi ketatnya persaingan dunia saat ini, khusus perusahaan di bidang jasa layanan konstruksi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperjelas penelitian, adapun sistematika penulisan skripsi, berikut ini :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Menjelaskan singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan secara singkat landasan teori tentang komitmen organisasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. pemecahan masalah yang dihadapi, penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, serta analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis dan pembahasan nantinya akan diuraikan mengenai karakteristik responden, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan oleh peneliti yang diperoleh dari pengujian hipotesis dan pembahasan dan saran yang dilakukan peneliti besar harapan dapat memberi manfaat bagi manajemen perusahaan jasa kontraktor dan kontruksi di Kediri dan Solo.