

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan tenaga sumber daya manusia bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Menurut Gibson dalam Waruwu dan Yuniarto (2017), karyawan dalam perusahaan merupakan kunci dari pergerakan sebuah perusahaan, apabila kinerja para karyawan tersebut baik, maka akan membawa pengaruh positif bagi kinerja perusahaan. Terdapat faktor-faktor penting yang diperlukan suatu perusahaan untuk menjaga kinerja para karyawannya agar tetap terjaga dalam performa terbaik, komitmen organisasi dan budaya organisasi adalah beberapa unsur yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Robbins dalam Fahmi, dkk (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah situasi yang menggambarkan seorang karyawan sebuah perusahaan / organisasi yang memiliki keterlibatan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, serta memiliki niat untuk mempertahankan posisinya di dalam perusahaan. Karyawan yang mudah merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakan atau tidak memiliki komitmen di dalam organisasi atau perusahaan dapat dengan mudah meninggalkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen dalam pekerjaannya tentu akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan akan bekerja melebihi harapan para pemimpin perusahaan. Komitmen organisasi sangat berhubungan dengan hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang karyawan, maka karyawan diharapkan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh dan tanpa rasa terpaksa atau berat hati, serta hal ini akan memberi dampak positif dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini merupakan faktor penting yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan.

Perusahaan juga dituntut untuk semakin meningkatkan kualitas dari sumber daya melalui berbagai sisi, sehingga di era sekarang terdapat peningkatan kinerja dari seorang

karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi meningkatnya kinerja dari sebuah perusahaan. Faktor atau hal lain yang bisa memberikan pengaruh bagi kinerja seorang karyawan selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Mulyadi dalam Mukzam, dkk (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu hal yang dirasakan oleh karyawan dan tanggapan atau respon karyawan dalam menciptakan suatu bentuk kepercayaan, teladan, nilai-nilai dan harapan.

Sedangkan Rivai dalam Isvandiari (2017) menyatakan “budaya organisasi merupakan dasar kerja yang dapat dijadikan pedoman dalam bertindak sehari-hari, baik dalam hal membuat keputusan untuk para karyawan atau sebagai arahan untuk para karyawan agar dapat mencapai tujuan budaya organisasi yang juga beriringan dengan tujuan perusahaan, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian perusahaan. Kreitnee dan Kinicki dalam Isvandiari (2017) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu pemikiran yang dimiliki oleh kelompok, kemudian diaplikasikan secara murni dan mutlak tanpa adanya perubahan oleh sebuah kelompok dan hal ini yang dijadikan sebuah acuan bagaimana sebuah kelompok tersebut akan merasakan ataupun memikirkan, serta reaksi apa yang muncul terhadap hal yang beranekaragam di lingkungannya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pada anggota dari organisasi. Pemimpin yang mampu mengajarkan dan menciptakan nilai-nilai yang baik akan mendorong karyawan untuk terus berinovasi, menjaga kualitas, bekerja keras mencapai target, memberikan kontribusi yang terbaik untuk pelanggan dan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Sedarmayanti dalam Sulistiawan dkk (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah keyakinan, sikap serta nilai yang dimiliki oleh karyawan dan hal ini muncul di dalam organisasi, serta

diungkapkan dengan cara yang lebih sederhana, dan menjadi cara atau acuan kita untuk melakukan segala sesuatu di perusahaan tempat bekerja.

Faktor atau aspek lain yang bisa memberikan pengaruh bagi kinerja dari seorang karyawan adalah komitmen organisasi. Sebuah perusahaan menuntut setiap anggotanya untuk mempunyai komitmen di tempat para karyawan bekerja. Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Respatiningsih (2015) menyebutkan bahwa terdapat beberapa macam dimensi dari sebuah komitmen organisasional diantaranya komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen afektif adalah sebuah perasaan secara emosional yang muncul dari dalam diri karyawan yang ditujukan bagi perusahaan atau organisasi serta keyakinan di dalam nilai-nilainya. Sedangkan komitmen normatif merupakan perasaan yang dialami oleh karyawan dimana para karyawan merasa wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang diharuskan hal itu yang dilakukan, serta suatu hal tersebut merupakan suatu kebenaran yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan adalah suatu komitmen yang memiliki nilai dari sudut pandang ekonomi yang dirasakan dari suatu sikap bertahan dalam suatu organisasi apapun yang terjadi dan tidak memilih untuk meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, serta memiliki kemauan untuk bekerja dengan keras agar sejalan dengan keinginan yang akan dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki sebuah komitmen yang tinggi terhadap perusahaan di tempat karyawan tersebut bekerja, maka hal ini akan meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan ciri seorang karyawan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan, salah satunya yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, dan karyawan memiliki keyakinan yang kuat dan karyawan merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan dan nilai-nilai perusahaan yang sama serta adanya keinginan dari dalam diri karyawan untuk mempertahankan keberadaannya di dalam perusahaan. Sebuah komitmen dalam perusahaan sangatlah penting dimiliki

oleh karyawan, sehingga hal ini akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan hal ini dapat memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan, termasuk PT. Diansari Puri Plasindo dan perusahaan plastik Hawk Indo Plast, membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai banyak keterampilan, seperti kemampuan berfikir, bertindak, serta dapat dengan mudah mengelola kesuksesan dari suatu perusahaan. Pada era globalisasi saat ini semakin banyak perusahaan yang menjalin komitmen yang baik antar suatu organisasi ke organisasi lain agar terciptanya hubungan kerja yang kondusif (mendukung). Salah satu pendukung komitmen organisasi adalah perilaku setiap individu yang berada pada suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu sumber daya manusia atau karyawan yang dapat memahami setiap perubahan-perubahan yang terjadi di masa sekarang dan masa yang akan datang secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi.

PT. Diansari Puri Plastindo adalah suatu perusahaan yang menjalankan produksi dibidang plastik. PT. Diansari berdiri sejak tahun 1990 dan baru mulai melebarkan sayapnya ke dunia percetakan peralatan rumah tangga pada tahun 1992 di Sidoarjo, Jawa Timur, dan memperbesar ukuran Gudang untuk beroperasi sebesar 750m<sup>2</sup> pada 30 Oktober 1992. Awal mula perusahaan PT. Diansari Puri Plastindo membuat mainan anak kecil seperti, gitar kecil, mainan pistol, dan huruf susun ABC. Setelah itu barulah PT. Diansari Puri Plastindo memulai memproduksi alat-alat rumah tangga, untuk mendukung produksi keperluan alat rumah tangga ini, PT. Diansari Puri Plastindo melakukan investasi pada mesin berkapasitas yang tadinya hanya 15 ton menjadi 850 ton. PT. Diansari Puri Plasindo memiliki karyawan berjumlah 200 orang yang terbagi menjadi 3 shift atau jam kerja, pagi siang dan malam selama seminggu penuh, para karyawan ini tersebar di berbagai bidangnya, mulai dari karyawan di bidang penjualan atau *sales* 25 karyawan, sedangkan karyawan operasional terdapat 147 karyawan, 7 sopir truk dan 5 sopir mobil *pick up*, 6 satpam, 10 karyawan di bidang administrasi dan pembukuan serta karyawan lain

merupakan tenaga serabutan di berbagai bidang. Untuk menjalankan perusahaan tersebut PT.Diansari Puri Plastindo merekrut tenaga ahli di berbagai bidangnya seperti teknisi mesin, pegawai bagian administrasi, bagian pemasaran , dan juga operator mesin (pegawai operassional). PT. Diansari juga memberikan mereka pelatihan sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing pekerja.

Perusahaan Hawk Indo plast adalah merupakan perusahaan yang juga menjalankan usaha di klister yang sama. Serupa dengan PT. Dian Sari Puri Plastindo, namun, Hawk Indo Plast baru didirikan pada tahun 2002 di Sidoarjo, tepatnya sekarang berlokasi di Pergudangan Safe n Lock. Hawk Indo Plast memproduksi *household* seperti PT. Dian Sari, yaitu gantungan baju, eskan atau tempat minum, *lunch box*, gayung, dan barang kebutuhan rumah tangga lain berbahan dasar plastic. Hawk Indo Plast memiliki kurang lebih 102 karyawan, terbagi ke dalam beberapa bagian dan bekerja di dalam 3 shift, tersebar ke berbagai bidang dan keahlian mereka masing-masing, 4 orang *security*, 6 orang di bidang administrasi, 5 orang sopir, 7 orang dibidang sales, dan 80 orang operator mesin yang terbagi dalam 3 shift per hari, dan yang lain sebagai tenaga serabutan sebagai tenaga *packing* produk, pengaduk bahan, pencampuran pewarnaan produk dan pekerjaan lain di bagian gudang.

**Tabel 1.1**

**Fasilitas yang di terima karyawan  
PT.Diansari Puri Plasindo dan Hawk Indo Plast**

<b>Bentuk Manfaat PT Diansari Puri Plastindo</b>	<b>ADA/ TIDAK ADA</b>	<b>Bentuk Manfaat Perusahaan Hawk Indo Plast</b>	<b>ADA/TIDAK ADA</b>
Gaji pokok	Ada	Gaji pokok	Ada
Tunjangan kesehatan (BPJS ketenagakerjaan)	Ada	Jaminan kesehatan (BPJS ketenagakerjaan)	Ada
Tunjangan Hari Raya	Ada	Tunjangan Hari Raya	Ada
Konsumsi	Ada	Konsumsi	Ada

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bentuk kepedulian PT. Diansari Puri Plasindo dan perusahaan plastik Hawk Indo Plast terhadap karyawannya dengan memberikan tunjangan-tunjangan agar para karyawan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Hal-hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dari karyawan sehingga karyawan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Melalui berbagai macam penjelasan diatas, dan berdasarkan hasil analisa dari wawancara, terdapat hal yang bertentangan dengan budaya organisasi serta komitmen organisasional yang positif, hal ini terlihat dari fenomena yang ada di kedua perusahaan. Fenomena yang terjadi pada kedua perusahaan tersebut adalah kurangnya kejujuran dalam menjalankan pekerjaan dari para karyawan, kurangnya kesadaran para karyawan untuk menghargai sesama karyawan lainya dan masih adanya karyawan yang membangkang dan kurang mematuhi apa yang diperintahkan oleh atasan mereka hal tersebut saya ketahui pada saat saya melakukan wawancara secara langsung kepada pemilik usaha dan para karyawan PT. Diansari Puri Plastindo dan Hawk Indo Plast mereka mengatakan bahwa hal tersebut menjadi masalah yang sering terjadi pada tempat kerja mereka.

Hal tersebut terlihat pada saat saya melakukan wawancara kepada karyawan dan juga pemilik kedua perusahaan ini, saya mendapatkan kesimpulan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Beberapa hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang mereka dapatkan bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan Diansari Puri Plastindo dan Hawk Indo Plast harus menciptakan budaya organisasi yang positif, yang telah ditanamkan oleh para pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan kinerja mereka yang meningkat, tentunya juga memberikan pengaruh pada perusahaan, oleh karena itu pemilik ikut andil dalam mengembalikan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara konsisten melakukan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaannya.

Dikarenakan kondisi fenomena diatas saya memilih PT. Diansari Puri Plastindo dan perusahaan plastic Hawk Indo Plast untuk diteliti karena kedua perusahaan tersebut memiliki variabel-variabel yang saya perlukan untuk

diteliti, akan tetapi penerapannya berbeda pada setiap perusahaan. Kondisi fenomena tersebut yang menyebabkan kondisi perusahaan tidak stabil, PT. Diansari Puri Plasindo dan Hawk Indo Plast berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang. Hal ini membuat PT. Diansari Puri Plasindo dan Hawk Indo Plast lebih memperhatikan karyawannya dalam menerapkan komitmen organisasi dan budaya organisasi yang telah dibentuk oleh perusahaan terhadap karyawannya, agar karyawannya dapat memiliki komitmen yang lebih lagi dalam melakukan pekerjaan serta tanggung jawab mereka dengan baik dan karyawan dapat merasa puas akan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dan dapat memberikan manfaat yang baik pula pada perusahaan sehingga hal itu akan memberikan pengaruh positif terhadap keduanya. Selanjutnya pemimpin juga dapat memberikan contoh atau teladan yang baik terhadap para karyawannya agar para karyawannya bisa mencontoh tindakan dari pemimpin perusahaan dan mengaplikasikannya ke dalam keseharian mereka sebagai karyawan. Sehingga dapat menjaga budaya organisasi yang telah terbentuk di perusahaan, serta membentuk dan menjaga komitmen untuk senantiasa melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, dan para karyawan bisa mengaplikasikan budaya tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, serta meningkatkan semangat untuk melakukan pekerjaan ke arah yang lebih baik dan membawa pengaruh positif bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis ingin menganalisa kinerja karyawan di PT. Diansari Puri Plasindo dan Hawk Indo Plast menggunakan dua faktor, yaitu komitmen organisasi, serta budaya organisasi. Penulis memberikan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Diansari Puri Plasindo dan Hawk Indo Plast di Sidoarjo”

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka dirumuskan tujuan penelitian yang dapat di capai diantaranya:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plasindo dan Hawk Indo Plast?
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plasindo dan Hawk Indo Plast?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

### a. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu memberikan sebuah kontribusi atau pengaruh bagi ilmu pengetahuan serta diharapkan dapat dijadikan pengembangan kajian dan berguna bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang sama sebagai bahan rujukan atau kajian khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. Diansari Puri Plasindo dan Hawk Indo Plast di Sidoarjo dalam mengelola karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika dari penulisan skripsi ini tersaji dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka ini merupakan sebuah penjelasan mengenai teori pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan terdahulu, pengembangan hipotesis/kerangka konseptual.

#### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan penjelasan yang berisi tentang desain penelitian, identifikasi definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik penyampelan, serta metode yang digunakan untuk melakukan analisis data.

#### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Analisis dan pembahasan merupakan sebuah uraian dari hasil penelitian yang meliputi, gambaran umum dari objek yang diteliti, deskripsi data, hasil analisis data, dan hasil penelitian yang akan dibahas secara terperinci.

#### **BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bagian berikut akan menjelaskan tentang simpulan, keterbatasan dari penelitian dan saran perbaikan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik.