

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam upaya mencapai tujuannya tersebut organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang-orang yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku atau karyawan yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan.

Karyawan sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Perhatian dan perlakuan khusus terhadap karyawan merupakan salah satu acuan agar kinerja pada karyawan tersebut dapat optimal yang berdampak terhadap tercapainya tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar di dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh pemimpin perusahaan didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan. Oleh karena itu,

karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk, menjalankan dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada pada organisasi tersebut. Karyawan juga mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan perusahaan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut.

Di dalam suatu organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada di dalam organisasi akan sangat mempengaruhi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas kerja atau aktivitasnya. Setiap karyawan dituntut untuk selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja pada karyawan dapat optimal sesuai dengan yang diinginkan.

Peningkatan kualitas kinerja pada karyawan bukanlah hal yang mudah untuk diwujudkan. Banyak faktor dan kepentingan dari masing-masing karyawan yang harus dipahami organisasi. Faktor khusus rendahnya kualitas kinerja pada karyawan di dalam suatu organisasi antara lain adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan, kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan, rendahnya motivasi kerja karyawan, ketidaksesuaian gaya kepemimpinan terhadap karyawan, kurangnya pemahaman budaya organisasi

atau perusahaan pada karyawan, dan rendahnya komitmen organisasi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja tersebut merupakan perasaan dan pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan situasi kerja di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja pada karyawan, dengan kepuasan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan pandangan positif karyawan terhadap pekerjaan dan situasi kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik dan dapat mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Pada kenyataannya, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, sehingga mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan beban kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak yang cukup besar bagi karyawan dalam penyelesaian tugas kerja. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan kinerja pada karyawan tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tidak terlaksana dengan baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi bagi karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan sebagai hasil dari apa yang telah karyawan lakukan bagi organisasi akan sangat

mempengaruhi kinerja. Kompensasi yang besar bagi karyawan akan meningkatkan kinerja pada karyawan, hal ini dikarenakan karyawan merasakan kesesuaian antara apa yang telah karyawan perbuat bagi organisasi dengan apa yang karyawan dapatkan atas pekerjaan yang telah dilakukan bagi organisasi, sehingga karyawan akan mengerahkan kinerja yang optimal dalam melakukan tugas kerjanya.

Namun sebaliknya, karyawan sering mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan bagi organisasi. Sehingga, dengan kurangnya kompensasi yang diterima karyawan dapat menyebabkan kinerja pada karyawan itupun akan rendah. Kompensasi yang diberikan perusahaan sering tidak sesuai dengan jumlah jam kerja dan beban kerja karyawan tersebut bagi organisasi. Tidak jarang pula masih banyak karyawan yang mendapatkan kompensasi di bawah upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah pusat, sehingga keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja karyawan juga dapat menjadi hal yang dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dari kinerja. Motivasi menyangkut sejauh mana karyawan mempunyai kemauan yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya di dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan, hal ini dikarenakan dengan motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan mencoba untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pada karyawan tersebut. Motivasi yang rendah bagi karyawan akan menyebabkan tugas kerja karyawan tidak terselesaikan dengan baik sesuai dengan batas waktu yang diinginkan organisasi, sehingga dapat mengganggu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Rendahnya motivasi kerja karyawan diakibatkan oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal dari dalam diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, pihak manajerial harus teliti dalam melihat, menanam dan menumbuhkan motivasi kerja yang baik bagi setiap karyawan.

Peran gaya kepemimpinan dalam mengorganisir karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan, karyawan merasa nyaman dalam pelaksanaan tugas kerja serta gaya kepemimpinan juga dapat membentuk pola pikir yang baru bagi karyawan dalam menghadapi setiap tugas kerja dengan kreativitas dan inovasi tanpa batas karena kesesuaian gaya kepemimpinan dengan apa yang diinginkan karyawan.

Kesesuaian gaya kepemimpinan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena kerjasama yang terjalin antara bawahan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketidakesesuaian gaya kepemimpinan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat mengakibatkan kinerja pada karyawan tersebut menurun. Salah satu contoh adalah gaya kepemimpinan yang otoriter sehingga membuat tidak adanya

kreativitas dan inovasi karyawan dalam pemecahan tugas kerja. Gaya kepemimpinan yang otoriter dapat mengekang karyawan sehingga harus mengikuti aturan-aturan yang dibuat oleh pimpinan yang justru dapat menurunkan kinerja pada karyawan tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah penafsiran dan pemahaman budaya organisasi atau perusahaan di dalam diri karyawan. Tingginya pemahaman budaya organisasi bagi karyawan akan membentuk konsep kerja karyawan seperti yang diinginkan oleh organisasi. Pembentukan konsep atau pemikiran di dalam diri karyawan merupakan langkah awal bagi karyawan dalam mengenal dan mengerti apa tujuan dari organisasi serta pemahaman mengenai bagaimana dan dengan cara apa karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang pemahaman mengenai budaya organisasi atau perusahaan dimana tempat dia bekerja. Rendahnya pemahaman budaya organisasi di dalam diri karyawan akan berdampak terhadap rendahnya kinerja pada karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan, dengan rendahnya pemahaman budaya organisasi akan menyebabkan karyawan tidak mengetahui bagaimana tujuan organisasi tersebut. Karyawan juga tidak dapat bersosialisasi dengan lingkungan kerja disekitar sehingga menyebabkan tidak terjalinnya kerjasama yang baik yang dapat menurunkan kinerja pada karyawan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, keyakinan ini merupakan kesediaan karyawan dalam menerima nilai-nilai organisasi dan mempunyai keinginan berbuat untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan, komitmen organisasi merupakan landasan awal karyawan dalam melakukan tugas kerja dengan baik sesuai dengan ketentuan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan yang rendah akan menyebabkan kinerja pada karyawan tersebut rendah. Dampak yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan akan sangat besar, karena keinginan berbuat bagi organisasi merupakan faktor utama bagi seorang karyawan dalam bertindak dan menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Penerimaan nilai-nilai perusahaan yang masuk kedalam komitmen organisasi karyawan juga menentukan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

PT. Erakomp Infonusa beralamat di jalan Alaydrus No.37 Jakarta Pusat. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *Reseller* produk IT. Dalam memberikan kualitas yang terbaik bagi konsumen, maka karyawan di perusahaan ini memiliki beban kerja yang cukup tinggi sehingga diperlukan pemahaman budaya organisasi yang baik dan komitmen organisasi yang besar bagi perusahaan agar kinerja dapat optimal.

Berdasarkan informasi yang didapat, karyawan PT. Erakomp Infonusa kurang memahami bagaimana budaya organisasi perusahaan tersebut dan komitmen organisasi seperti karyawan kurang mematuhi peraturan jam kerja di perusahaan, seringkali karyawan yang berhenti bekerja sebelum masa kontrak habis, kurangnya perhatian perusahaan pada kesejahteraan karyawan dan rendahnya perhatian perusahaan pada hasil kerja karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat didefinisikan masalah rendahnya kinerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kepuasan kerja karyawan
2. Kurangnya kompensasi yang diterima karyawan
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan
4. Ketidakesuain gaya kepemimpinan terhadap karyawan
5. Kurangnya pemahaman budaya organisasi terhadap kinerja.
6. Rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap kinerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diidentifikasi di atas dan mengingat keterbatasan peneliti dalam waktu, dana dan tenaga maka dalam hal ini peneliti membatasi pada pokok permasalahan “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja?

E. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini penulis berharap akan bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai peranan pentingnya budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan, serta mampu menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi peneliti untuk meningkatkan mutu penelitian sekarang maupun yang akan datang.

2. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan dalam usaha memperluas wawasan yang ingin dihadapi lebih lanjut mengenai masalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi. Namun, yang terpenting dengan penelitian ini diharapkan Universitas Negeri Jakarta sebagai pendidik generasi muda diharapkan mampu menghasilkan lulusan

yang siap berkompetensi diberbagai bidang dengan mengutamakan kinerja optimal dalam melakukan berbagai tugas kerja.

3. Pimpinan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih memahami karyawan agar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat diatasi dan diberikan solusi yang tepat atas berbagai permasalahan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

4. Organisasi

Sebagai bahan masukan bagi organisasi atau perusahaan agar lebih menerapkan kebijakan yang nantinya akan secara tidak langsung mengharuskan pimpinan, karyawan dan berbagai sumber yang terkait di dalam organisasi menjadi lebih berkualitas.