

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang ini, banyak hal yang diperlukan perusahaan untuk dapat bertahan menghadapi persaingan dengan para kompetitornya. Perusahaan harus dapat beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki berbagai macam sumber daya yang dapat membuat perusahaan menjalankan aktivitasnya dengan baik. Mulai dari sarana dan prasarana yang lengkap, sumber daya modal yang kuat, teknologi yang canggih dan yang paling penting adalah sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan komponen yang penting di dalam sebuah perusahaan, karena karyawan akan menjadi penggerak bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha mendapatkan karyawan yang kompeten, profesional, berdedikasi tinggi, serta memiliki daya saing. Hal ini dilakukan perusahaan agar dapat mengatasi tantangan di masa yang akan datang serta dapat berkompetisi dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Untuk mendapatkan karyawan yang baik dan berkualitas, perusahaan harus menentukan standar dan kualifikasi bagi karyawan yang mereka butuhkan. Perusahaan harus melihat aspek-aspek atau komponen yang ada dalam diri seorang karyawan mulai dari aspek pengetahuan, keterampilan serta aspek kepribadian yang dimiliki karyawan tersebut. Seluruh aspek tersebut harus diseleksi dengan baik dan ketat untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.

Selain aspek-aspek di atas, faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan adalah bagaimana komitmen organisasi karyawan tersebut terhadap perusahaan tempat mereka akan bekerja. Pengetahuan dan keterampilan memang menjadi faktor penting yang harus dimiliki karyawan. Namun, hal yang lebih penting adalah bagaimana seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaannya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan juga akan bekerja secara profesional dan memberikan segala sesuatu yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja serta berusaha menjaga citra dan nama baik perusahaan. Hal ini dilakukan karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan kepada institusi tempat mereka bekerja.

Namun, untuk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan memang tidak mudah. Hal ini dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari diri karyawan itu sendiri atau berasal dari luar diri karyawan.

Karyawan yang kurang berkomitmen terhadap organisasi tentu tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Karyawan tersebut tidak akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu, karyawan yang komitmen organisasinya rendah tidak akan memberikan dedikasi yang tinggi kepada pekerjaannya. Hal ini akan berdampak kepada minimnya sumbangsih yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk selalu berusaha menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, kedisiplinan, perilaku atau gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja seperti, rekan kerja dan fasilitas

kerja. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa nyaman dengan tempat kerjanya. Hal ini mengakibatkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Namun kenyataannya, lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh positif bagi karyawan dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaan lain ketika sedang bekerja seperti; bermain game komputer, mendengarkan musik, atau berdiskusi dengan karyawan lain mengenai hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini membuat karyawan lain terganggu dan terkadang ikut melakukan hal serupa. Akibatnya, karyawan menjadi tidak komitmen ketika bekerja. Karyawan tidak fokus dalam bekerja dan justru mengerjakan pekerjaan lain dan membuat pekerjaannya tidak terselesaikan tepat waktu.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kedisiplinan. Karyawan yang disiplin akan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam bekerja dengan tidak datang terlambat dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan dapat memberikan kontribusi kerja yang baik bagi perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang kurang memiliki sikap disiplin yang baik. Beberapa orang karyawan terlihat masih datang terlambat dengan berbagai alasan. Mulai dari terkena kemacetan di jalan serta terlambat berangkat ke kantor dan alasan lainnya.



Gambar I.1

Laporan Kehadiran Karyawan Bulan Maret



Gambar I.2

Laporan Kehadiran Karyawan Bulan April

Berdasarkan data kehadiran karyawan di atas, dapat dilihat bahwa lebih dari 50% karyawan terlambat setiap bulannya dan kurang dari 40% karyawan yang tidak pernah terlambat masuk kantor. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan cukup rendah terutama dalam hal komitmen terhadap waktu untuk tidak datang terlambat masuk kantor.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kesesuaian perilaku atau gaya kepemimpinan. Kesesuaian gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Karyawan akan mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja serta dapat mengembangkan sikap kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat dikarenakan merasa cocok dengan gaya kepemimpinan yang ada.

Namun, kenyataannya ketidaksesuaian karyawan dengan perilaku atau gaya kepemimpinan dapat terjadi. Berdasarkan pengamatan, karyawan mengeluhkan kurangnya kontrol dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Kurangnya pengawasan mengakibatkan sering terjadi kesalahpahaman antara apa yang diinginkan pimpinan dengan yang dilakukan karyawan. Akibatnya, terkadang karyawan ditegur karena hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Hal tersebut membuat tidak harmonisan hubungan antara pimpinan dan karyawan serta

berakibat kepada menurunnya komitmen organisasi karyawan untuk membantu pimpinan dalam bekerja.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah budaya organisasi. Pemahaman karyawan mengenai budaya organisasi akan membentuk konsep kerja karyawan. Selain itu, pemahaman terhadap budaya organisasi membuat karyawan dapat memahami dan mengenal tujuan organisasi serta dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja di perusahaan. Budaya organisasi yang kuat juga akan meningkatkan komitmen karyawan untuk menjalankan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Hal tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang kurang memahami budaya organisasi perusahaannya. Seperti yang terjadi di PT. Yodya Karya, sosialisasi dan pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi perusahaan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya penerapan nilai disiplin dalam diri karyawan. Selain itu, sosialisasi budaya PRESISI (Profesional, Realibility, Empowerment, Sinergy, Integrity, Sustainability serta Inovation) yang dimiliki perusahaan minim dilakukan, sehingga masih banyak karyawan yang tidak mengetahui seperti apa budaya organisasi perusahaan tersebut. Akibatnya, komitmen organisasi karyawan dalam menjalankan nilai-nilai budaya organisasi yang terkandung didalamnya belum maksimal diterapkan oleh karyawan dalam bekerja.

Dari hal-hal yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di sebuah perusahaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Budaya organisasi yang kuat bila ditanamkan dengan baik dalam diri karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan serta konsistensi perilaku karyawan dalam melaksanakannya. Hal tersebutlah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Yodya Karya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa faktor permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang memberikan pengaruh negatif.
2. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Ketidaksesuaian karyawan dengan gaya atau perilaku kepemimpinan.
4. Kurangnya sosialisasi dan pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Namun, dalam hal ini peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi “Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoretis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan baru mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam kehidupan berorganisasi.
2. Kegunaan praktis yang dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain:
 - a. Bagi peneliti, sebagai bahan untuk menambah khasanah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai permasalahan budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan.
 - b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, sebagai tambahan bahan bacaan (literatur) di perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas

Ekonomi serta dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama.

- c. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan untuk dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan di masa yang akan datang.
- d. Bagi mahasiswa, sebagai sarana untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir kreatif dan dinamis khususnya di bidang Administrasi Perkantoran.