

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen organisasi harus mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan hal tersebut mencakup peningkatan kinerja (Hasibuan, 2012).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai mitra usaha yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia atau karyawan (Mangkunegara, 2005). Karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi karyawan, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk

keberhasilan instansi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan ada yang menjadi kebutuhan para karyawan.

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menentukan kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen karyawan dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Contoh yang mudah misalnya, komitmen yang rendah dari karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Komitmen merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen bersama yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja manajerial tersebut. Komitmen karyawan dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Komitmen yang rendah dari karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Komitmen merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen bersama yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan pemberdayaan.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 2006). Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna ini bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi dan harapan yang dimiliki bersama yang mungkin tidak tercatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan. Semakin baik budaya di organisasi maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang

akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang diperoleh disesuaikan dengan yang diharapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan kerja. Menurut Judge dalam Fadzilah (2006) mengatakan bahwa pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Karya Zirang Utama Semarang. PT Karya Zirang Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan otomotif yaitu mobil Daihatsu. Kantor pusat PT Karya Zirang Utama berada di kota Semarang. PT Karya Zirang Utama Memiliki 9 kantor cabang di Jawa Tengah dan 2 Kantor Cabang lagi berada di Jakarta. Penelitian ini menggunakan responden yaitu karyawan yang masih aktif bekerja untuk mengetahui kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang telah penulis amati pada PT. Karya Zirang Utama Semarang antara lain tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan pihak manajemen yang dapat diselesaikan oleh karyawan, seperti tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1.**  
**Daftar Target Penyelesaian Pekerjaan Di**  
**PT. Karya Zirang Utama Semarang Tahun 2016**

No.	Uraian Pekerjaan	Target	Realisasi
1.	Penyelesaian SPJ	3 hari	6 hari
2.	Laporan Kegiatan	3 hari	6 hari
3.	Penyelesaian Administrasi	2 hari	6 hari

Sumber : PT. Karya Zirang Utama Semarang, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa realisasi penyelesaian pekerjaan di PT. Karya Zirang Utama Semarang pada tahun 2016 tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang kurang maksimal di PT. Karya Zirang Utama Semarang masih rendah yang bisa jadi diakibatkan karena budaya organisasi, kepuasan kerja dan pemberdayaan yang kurang maksimal di perusahaan.

Penelitian ini merujuk dari riset yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) dengan mengambil judul pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan riset Pratiwi (2012) yaitu adanya penambahan variabel bebas yaitu kepuasan kerja. Hasil riset yang dilakukan Pratiwi (2012) menemukan budaya organisasi dan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel budaya organisasi, pemberdayaan anggota dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Karya Zirang Utama Semarang yaitu realisasi penyelesaian pekerjaan di PT. Karya Zirang Utama Semarang pada tahun 2016 tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dan permasalahan *research gap* diatas, maka perlu dilakukan penelitian

dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. KARYA ZIRANG UTAMA SEMARANG”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini pada PT. Karya Zirang Utama Semarang yaitu realisasi penyelesaian pekerjaan di perusahaan pada tahun 2016 tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Selain itu juga adanya hasil penelitian yang berbeda-beda (*research gap*), maka perumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana cara yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT. Karya Zirang Utama Semarang. Adapun pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Zirang Utama Semarang?
2. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Zirang Utama Semarang?
3. Bagaimana pengaruh antara pemberdayaan terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Zirang Utama Semarang?
4. Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Zirang Utama Semarang?

5. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Zirang Utama Semarang?
6. Bagaimana pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Zirang Utama Semarang?
7. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Zirang Utama Semarang?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Zirang Utama Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Zirang Utama Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen organisasi pada PT. Karya Zirang Utama Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Zirang Utama Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Zirang Utama Semarang.
6. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Zirang Utama Semarang.

7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Zirang Utama Semarang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penelitian

Menambah pengetahuan lebih dalam tentang kinerja karyawan di PT. Karya Zirang Utama Semarang sebagai bagian dari perilaku karyawan dalam menentukan pilihan dikaitkan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, pemberdayaan dan komitmen organisasi.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan bacaan yang bisa dievaluasi dan dikembangkan lebih lanjut guna memperoleh hasil yang maksimal terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi PT. Karya Zirang Utama Semarang

Sebagai bahan pertimbangan dalam usahanya, khususnya membantu PT. Karya Zirang Utama Semarang dalam memecahkan masalah-masalah manajemen sumber daya manusia dan menyadari pentingnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.