

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi adalah sekelompok orang yang bergabung bersama untuk memenuhi tujuan bersama. Setiap organisasi memiliki manajer puncak yang menghubungkan antara berbagai aktivitas organisasi dan organisasi karyawan perusahaan, menugaskan tugas kepada setiap karyawan, tanggung jawab, dan ke manajer menengah dan staf untuk mengisi tugas penuh yang ditetapkan oleh manajer. Selain itu organisasi merupakan sistem yang fleksibel karena merekaberubah secara eksternal dan internal (Alvi, et.al, 2014).

Organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, sehingga pada dasarnya penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka lakukan dalam organisasi. Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang memberikan kontribusi untuk menjadikan organisasi mampu bersaing dengan pesaingnya. Oleh karena itu perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptialkan setiap elemen yang ada dalam organisasi.

Budaya organisasi dalam suatu lembaga mempunyai peran yang sangat penting, karena budaya organisasi akan menjadikan lembaga tersebut bersifat lentur dan fleksibel. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu budaya yang kuat jika memiliki potensi yang jauh lebih besar untuk koordinasi

dan kontrol perilaku secara implisit, suatu budaya yang kuat dengan sosialisasi anggota yang baik akan meningkatkan efektivitas, karena hal tersebut meningkatkan kinerja karyawan. Tercapainya tujuan organisasi hanya mungkin terjadi jika kinerja karyawan sejalan dengan kinerja organisasi. Pada pt sido muncul, jika kinerja pada karyawan baik maka kinerja organisasi akan baik pula. Namun kenyataannya saat ini kinerja sumber daya manusia pegawai Pada pt sido muncul yang kurang begitu baik mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Meskipun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja para pegawai. Serta seringnya pegawai yang malas-malasan dan banyaknya prosentase karyawan yang sering membolos, takut terhadap atasan sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dalam hal ini perusahaan yang menjadi korbannya.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi. Selain itu karyawan juga sikap menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak

semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di pt sido muncul bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri.

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditunjang oleh tim kerja yang solid. Pasti ada beberapa masalah yang sering dialami oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka perlu adanya keadilan dalam perusahaan untuk setiap karyawan yang ada. Misalnya dalam penyelesaian pekerjaan haruslah diberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk mengambil keputusan agar karyawan tersebut merasa dihargai dan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya sehingga hal itu membuat kinerja akan semakin meningkat. Pada kenyataannya Karyawan pt sido muncul juga menyebutkan bahwa rendahnya dukungan sumber daya finansial yang diterima jika karyawan melakukan kerja extra, kesempatan promosi karir sangat jarang didapat, ide-ide, pendapat, saran dari karyawan masih belum diperhitungkan, balas jasa yang diterima dirasa masih kurang dan belum sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul karyawan dan bimbingan dan arahan dari atasan jarang didapatkan. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Masih rendahnya dukungan organisasional yang dirasakan oleh para karyawan. Karyawan menyebutkan pelatihan tidak pernah diberikan, belum ada *reward* yang diberikan bagi karyawan yang mencapai target kerja yang ditentukan koperasi

bersangkutan, disamping itu *punishment* juga tidak diberikan kepada karyawan yang tidak mencapai target kerja, imbalan yang diterima karyawan masih dibawah, dukungan penuh dari manajer untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi belum dirasakan maksimal oleh karyawan. Dukungan organisasional yang masih rendah akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Chang, 2014). Selanjutnya bila kepuasan kerja karyawan masih rendah, komitmen karyawan terhadap organisasi akan menjadi rendah (Suma *et al.* 2013). Menyebabkan kinerja yang rendah pula. Hal ini bisa dilihat dari tgrafik penjualan yang tidak stabil selama 5 tahun terakhir (2013 sampai 2017) sepeti yang terlihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah presentase penjualan PT. Sido Muncul**

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Ketidakhadiran Karyawan Produksi PT. Sido Muncul**

Penjualan	Prosentase Penjualan	KETERANGAN
2013	48%	TURUN 18%
2014	30%	
2015	36%	NAIK 6%
2016	25%	
2017	37%	TURUN 11%
		NAIK 12%

Sumber : [www.sidomuncul.com](http://www.sidomuncul.com)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah prosentase penjualan dari tahun 2013 sampai 2017 terjadi fluktuasi yang sangat tajam. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan semangat kerja serta kurangnya kedisiplinan karyawan yang diduga berdampak pada kinerja karyawan pt sidomuncul Yang tidak stabil

Sebagaimana berkaitan dengan organisasi swasta, penelitian akan dilakukan di PT. Sido Muncul Semarang. Perusahaan tersebut merupakan industri jamu yang masih cukup sangat kental dengan budaya Jawa. Lokasi penelitian di PT. Sido Muncul menjadi menarik karena industri jamu saat ini bagaimanapun berada pada titik temu budaya tradisional yang dikemas dalam budaya modern. Dengan kata lain kemampuan manajemen untuk menciptakan produk dengan nuansa tradisional dalam organisasi modern akan memerlukan kemampuan manajemen tersendiri sehingga hal ini menarik untuk diteliti.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka menganbil judul **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sido Muncul Bagian produksi Kaligawe Semarang).**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Salah satu upaya agar tetap eksis sebagai perusahaan yang handal dan dapat dipercaya public maka PT. Sido Muncul harus memiliki tenaga-tenaga kerja produktif dengan menciptakan pelayanan sempurna terhadap pelanggan. Dengan memiliki tenaga kerja yang produktif, perusahaan akan mampu meningkatkan usaha yang lebih maju dan professional yang mampu memberikan pelayanan prima. Jika dalam suatu perusahaan kinerja karyawannya rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan apabila tidak segera ditangani. Untuk itu perusahaan perlu mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi

Komitmen Organisasi karyawannya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi peneliti :

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organizational.

2. Bagi Perusahaan :

Dengan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan:

- a. Diharapkan pihak manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan, terutama melalui peningkatan komitmen organisasi karyawan.
- b. Dapat memberikan masukan atau saran bagi perusahaan terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.