

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

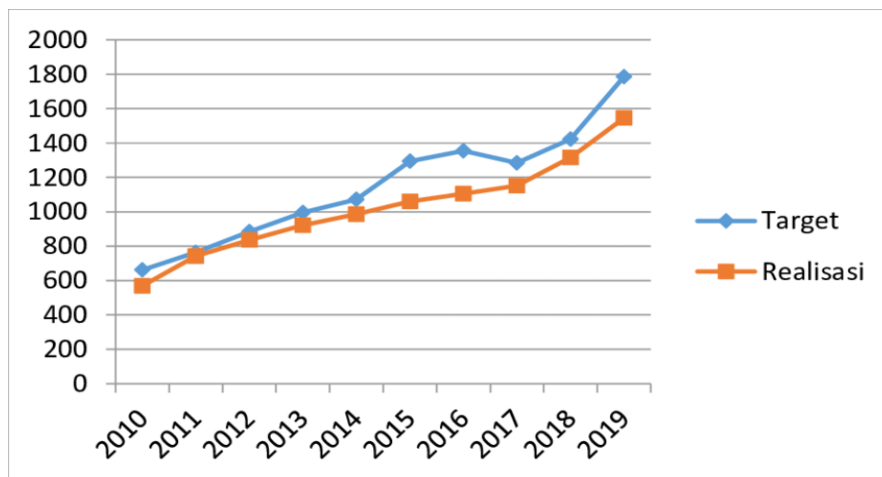
Pada era modernisasi saat ini yang diiringi dengan kemajuan teknologi membuat persaingan antar perusahaan semakin meningkat. Persaingan perusahaan merupakan dua atau lebih perusahaan yang bersaing memperoleh pesanan dengan menawarkan harga/syarat yang paling menguntungkan (Marbun, 2003). Persaingan antar perusahaan ini merupakan sebuah ancaman bagi suatu perusahaan, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat melakukan penyesuaian serta memberikan daya tarik tersendiri bagi konsumen. Persaingan bisa dihadapi dengan memperbaiki perencanaan, pemeliharaan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2019). SDM menjadi salah satu faktor penting yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan maka perusahaan akan dapat mendapatkan kinerja yang optimal. Menyadari pentingnya SDM dalam sebuah perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada PT. Bambang Djaja.

PT Bambang Djaja merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur transformer. PT Bambang Djaja berdiri pada tahun 1984, perusahaan ini berfokus pada desain dan produksi berbagai macam transformer dan

memproduksi *outer* trafo yang bahan bakunya terbuat dari *Councated Would*, *Plat Asser*, Plat putih radiator, Pipa, Siku, Kanal “U”, *Aluminium sheet*. PT Bambang Djaja juga berperan sebagai distributor untuk memenuhi kebutuhan transformer bagi PLN (Perusahaan Listrik Negara). PT. Bambang Djaja juga bersaing dengan prosesor asing di dalam negeri. Keberadaan PT. Bambang Djaja untuk memenuhi target kebutuhan transformer bagi perusahaan besar yang ada tentunya harus didukung oleh tingkat kinerja yang tinggi para karyawan, berikut Berikut penulis sajikan data mengenai target dan realisasi produksi 5 tahun terakhir pada PT. Bambang Djaja:

Gambar 1.1 data target dan realisasi PT. Bambang Djaja tahun 2010-2019



Sumber: HRD PT. Bambang Djaja

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa semakin tahun target yang diberikan perusahaan kepada karyawan semakin meningkat dan untuk realisasi target PT. Bambang Djaja tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Bambang Djaja masih rendah. Menurut wawancara penulis dengan salah seorang karyawan perusahaan sistem target yang di berikan perusahaan semakin tahun semakin meningkat dan dengan jenis produk yang semakin bermacam macam pula maka

karyawan terkadang sangat kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa fenomena ini disebabkan karena sistem target yang diberlakukan perusahaan yang semakin tahun semakin meningkat serta ditambah dengan banyaknya permintaan barang dengan jenis baru sehingga karyawan butuh penyesuaian waktu untuk menyesuaikan target permintaan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Markus Dody Simanjuntak (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan tersebut, semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada (2019) yang menyimpulkan bahwa hal tersebut disebabkan karena aktivitas budaya akan memberdayakan kerja para karyawan serta dapat memicu semangat kerja karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Budaya organisasi pada PT. Bambang Djaja terdapat 4 poin *core values* atau nilai utama yang menjadi fondasi serta acuan dalam suatu organisasi yang diterapkan pada PT. Bambang Djaja, nilai-nilai inilah yang kemudian diterapkan sebagai budaya dalam perusahaan PT. Bambang Djaja.

Tabel 1.2 budaya organisasi dan budaya peningkatan mutu di PT. Bambang Djaja

No	Budaya Organisasi	Budaya peningkatan mutu
1	<i>Success is earned not granted</i>	Sistem Manajemen Mutu ISO 9001
2	<i>We don't shy away from competition</i>	Sistem Manajemen Mutu Pengelolaan Lingkungan ISO 14001
3	<i>Work Smarter not harder</i>	Sistem Manajemen Mutu K3 ISO 45001
4	<i>We Care for our people</i>	<i>Continuous Improvement</i> (Kaizen)

Sumber: HRD PT. Bambang Djaja

Ada 4 jenis Budaya Organisasi yang telah berlangsung lama pada PT. Bambang Djaja. Hal ini menjadi suatu kebiasaan yang melekat pada setiap pegawai dan menjadi nilai positif untuk meningkatkan kinerja pegawai jika diterapkan secara terstruktur dan kooperatif. Dalam penerapannya para karyawan dituntut untuk memberikan segala kemampuan dan disiplin waktu serta berkomitmen penuh terhadap perusahaan untuk menghadapi kompetisi antar perusahaan yang semakin dinamis.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa masih terdapat pegawai PT. Bambang Djaja yang kurang menjunjung tinggi budaya organisasi. Adanya pegawai yang sering keluar ruangan pada saat jam kerja, banyak ditemukan beberapa karyawan yang terlambat. Selain itu, masih kurangnya kerjasama antar para pegawai dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Pihak perusahaan harus meminimalisir hal tersebut, dengan mensosialisasikan serta menekankan kepada karyawan untuk melaksanakan kegiatan di perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aisyah ismawati (2022) Selain budaya organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen pegawai dalam organisasi. menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan yang berpihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan diri pada organisasi tersebut. Jadi baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen yang terkandung di dalam diri karyawan tersebut, komitmen karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi. Dan komitmen karyawan dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari seberapa bangga karyawan menjadi bagian dari organisasi, kesetiaan anggota bertahan dalam organisasi tersebut serta adanya ikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan HRD PT. Bambang Djaja, “pada perusahaan ini menerapkan sistem kerja karyawan sebagai berikut dari Magang 6 bulan kemudian status karyawan menjadi PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dapat diperpanjang hingga 5 (lima) tahun setelah itu dapat ditetapkan menjadi permanent (PKWTT – Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu) dalam periode menuju 5 tahun; berlaku system seperti ini karena Perusahaan berdasarkan job order”. Sedangkan menurut pengamatan yang dilakukan penulis terdapat masalah yang muncul dalam perusahaan berkaitan dengan komitmen karyawan yaitu kurangnya keinginan karyawan sebagai karyawan tetap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang bekerja dalam perusahaan dengan jangka waktu kurang dari 5 tahun hal ini mengindikasikan bahwa terdapat komitmen organisasi yang rendah yang dapat dilihat dari tingkat kesetiaan karyawan yang masih rendah dalam perusahaan tersebut.

Faktor lain yang dapat dilihat sebagai indikasi bahwa masih rendahnya tingkat komitmen karyawan pada perusahaan adalah masih banyaknya karyawan yang berada pada kriteria butuh perbaikan. Berikut penulis sajikan data rekapitulasi penilaian kinerja PT. Bambang Djaja:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Bambang Djaja

NILAI	KRITERIA	%	Jumlah
A	<i>Outstanding</i> / Luar Biasa	10%	78
B	<i>Good Performance</i> / Bagus	20%	157
C	<i>Standard Performance</i> / Standard	60%	470
D	<i>Need Improvement</i> / Butuh Perbaikan	10%	78
E	Kary Magang & Tidak di PA karena masa kerja < 1 Tahun		
Jumlah Karyawan			783

Sumber: HRD PT. Bambang Djaja 2022

Pada tabel 1.1 penilaian kinerja di PT. Bambang Djaja dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember tahun berjalan. Dapat dilihat dari total seluruh karyawan yaitu 783 hanya terdapat 78 karyawan yang berada pada kriteria luar biasa, dan untuk kriteria bagus terdapat 157 karyawan, sedangkan posisi paling banyak yaitu pada kriteria standard yang berjumlah sebanyak 470 karyawan, dan yang perlu menjadi evaluasi perusahaan adalah masih terdapat 78 karyawan yang menduduki posisi butuh perbaikan.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan PT. Bambang Djaja yang menempati posisi butuh perbaikan. Menurut wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT Bambang Djaja Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan individu karyawan dalam menyelesaikan system kerja yang berdasarkan *job order*, etos kerja yang rendah serta adanya beberapa bagian yang tidak mampu untuk mencapai target yang perusahaan berikan. Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan yang mana hal ini disebabkan beban kerja yang diberikan perusahaan yang semakin meningkat setiap periodenya, dan masih banyak ditemukannya karyawan yang minim pengalaman pada perusahaan ini dikarenakan pada perusahaan ini masih banyak pekerja yang berstatus magang.

Maka dari itu perlu adanya strategi untuk meminimalisir segala bentuk masalah yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, agar perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan perusahaan juga mengelola perusahaan dengan baik. Jika karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi, dapat mengimplikasikan tujuan perusahaan, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka komitmen karyawan akan meningkat sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian Alam & Nursiam (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Muis et al. (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian bahwa Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan. Dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga itulah yang mendasari peneliti ingin meneliti lebih lanjut agar nantinya hasil yang sudah ada, bisa digunakan evaluasi oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAMBANG DJAJA”**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Dengan melihat beberapa permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bambang Djaja?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bambang Djaja?
3. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bambang Djaja?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bambang Djaja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bambang Djaja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bambang Djaja

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam bangku perkuliahan yang berupa teori-teori ke dalam dunia pekerjaan
 - b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis terkait pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan

3. Bagi Peneliti selanjutnya

- a. Dengan adanya penelitian ini diharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca mengenai karakteristik budaya organisasi serta pengaruh-pengaruhnya.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca serta dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya.