

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan sangat pesat di segala bidang kegiatan bisnis. Globalisasi tersebut mencakup *global competition*, *global business*, dan *global company*. Untuk menghadapi kompetisi pasar global maka dunia bisnis dan industri harus berbenah diri agar tetap eksis. Hal yang dilakukan adalah dengan melakukan transformasi orientasi bisnis dari lokal mengarah pada pasar yang mendunia. Transformasi tersebut beriringan dengan perubahan di bidang lain yaitu bidang ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Hal tersebut akan selalu terjadi dan sulit diprediksikan. Namun ada salah satu faktor yang penting dalam situasi ketidakpastian yaitu manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi sebuah organisasi. Untuk itu perlu adanya penanganan dan pengelolaan yang baik untuk pengembangan dan kemajuan serta demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak mudah, karena setiap manusia mempunyai karakter yang berbeda dengan manusia lain, untuk itu dalam mengelola sumber daya manusia harus dilakukan dengan hati-hati dan profesional sehingga sumber daya yang tersedia dalam organisasi mampu menghadapi tantangan global yang saat ini sedang terjadi.

Untuk menghadapi tantangan global maka setiap organisasi harus mempersiapkan diri. Organisasi perlu memiliki kemampuan dan visi untuk mengembangkan strategi dengan memiliki keunggulan kompetitif. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia sehingga mampu menciptakan pemain bisnis global yang handal.

Salah satu strategi dalam pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi agar efektif dan efisien adalah membentuk budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai dimensi besar dalam memahami dan mempraktekkan perilaku organisasi (Luthans, 2007: 496), yang mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2008: 289).

Peran budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah penting, karena budaya perusahaan yang kuat dapat membantu pengambilan keputusan yang terdesentralisasi, angkatan kerja termotivasi, manajer senior yang dapat didekati, dan keleluasaan karyawan yang lebih rendah dalam perusahaan itu diberi kuasa untuk mengambil keputusan penting, dan menikmati kepuasan dan motivasi yang disebabkan karena dia dibuat mampu untuk secara aktif mengendalikan keputusan yang berkaitan dengan kerja yang mempengaruhi diri mereka (Robbins, 2008: 287).

Suatu budaya perusahaan yang kuat akan memberikan kepada para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari “cara urusan diselesaikan di sekitar sini”. Robbins (2008: 288) menjelaskan bahwa setiap perusahaan

mempunyai budaya yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan sebagai anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi meningkatkan komitmen karyawan dan meningkatkan konsistensi dari perilaku karyawan. Jelas hal ini memberi manfaat kepada suatu perusahaan. Dari titik pandang seorang karyawan, budaya bernilai mengurangi kedwi-artian. Budaya memberitahu para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting.

Komitmen karyawan merupakan ukuran kekuatan dalam mengidentifikasi dari para karyawan dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai komitmen profesional akan dapat menghasilkan kinerja pekerjaan (*job performance*). Komitmen dari tim kerja akan menaikkan koordinasi karyawan, ketika terjadi komitmen yang tinggi, tingkat kehadiran dan retensi mereka akan tinggi pula, sebaliknya ketika terjadi komitmen rendah, akan berakibat pada kurangnya produktifitas maupun kreatifitas. Orang tidak akan bekerja dengan mengerahkan segala potensinya, karena menganggap tujuan perusahaan tersebut hanya mencari komitmen karyawan yang dipersepsikan karyawan sebagai perasaan berkorban dan keterpaksaan dari diri mereka (Ardini, 2009: 6).

Perguruan Tinggi AUB Surakarta dalam menjalankan program memiliki nilai-nilai yang ditegakkan untuk menginformasikan nilai etika, membangun kualitas lembaga pendidikan kepada *civitas akademika* dan masyarakat. Komitmen terhadap mahasiswa, Perguruan Tinggi AUB

senantiasa berusaha menyediakan dan mengembangkan fasilitas kegiatan pendidikan dalam menunjang kegiatan kampus demi mencetak sumber daya manusia yang kompetitif.

Sama halnya dengan Organisasi atau perusahaan, Perguruan Tinggi AUB juga menerapkan budaya perusahaan, di mana salah satu aspek dari budaya perusahaan yang diterapkan oleh Perguruan Tinggi AUB adalah filosofi perusahaan yang diterima karyawan dan dijabarkan melalui misi perusahaan yang mencakup maksud, tujuan, dan ruang lingkup kegiatan perusahaan yaitu: mewujudkan mahasiswa lulusan, hasil penelitian dan pengabdian masyarakat yang berkualitas, yang sesuai dengan tuntutan pelanggan internal maupun pelanggan eksternal (pengguna lulusan), pengguna penelitian, dan penerima jasa pengabdian yaitu masyarakat. Namun, apakah Perguruan Tinggi AUB dapat mempraktekkan budaya perusahaan secara efektif? sehingga mampu menumbuhkan komitmen yang kuat diantara para karyawan sebagai anggota organisasinya yang menganggap bekerja adalah sebagai aktivitas menyenangkan dan merupakan aktualisasi diri karyawan, sehingga mereka cenderung menyukai pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mengakui dan mengamalkan filosofi perusahaan, serta puas terhadap pekerjaan tersebut. Sehingga dapat menyelesaikan integritas dan profesionalisme karyawan dalam rangka mempermudah pencapaian tujuan. Untuk itu dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap Komitmen Karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Belum semua karyawan Perguruan Tinggi AUB Surakarta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan
2. Belum seluruh karyawan mentaati nilai-nilai yang telah ditetapkan tersebut. Beberapa karakteristik penting dalam budaya organisasi antara lain: aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi merupakan kemungkinan dapat membentuk komitmen karyawan pada perguruan tinggi AUB Surakarta.

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah pada: kontribusi dimensi budaya organisasi yang meliputi aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan diteliti “Adakah kontribusi dimensi budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan terhadap komitmen karyawan pada Perguruan Tinggi AUB Surakarta secara simultan maupun parsial?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya kontribusi dimensi budaya perusahaan yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada Perguruan Tinggi AUB Surakarta secara simultan maupun parsial.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan guna pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan pengelolaan manajemen pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Perguruan Tinggi AUB

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam mengambil kebijakan terkait dengan peningkatan komitmen karyawan di Perguruan Tinggi AUB Surakarta. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi Perguruan Tinggi AUB terkait dengan komitmen karyawan.

##### b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi karyawan tentang komitmen karyawan dan faktor-faktor yang

berkontribusi terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi.