

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Artinya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2008:

36). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi komitmen organisasi, budaya organisasi, loyalitas, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Nawawi (2003: 63) budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi. Apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja karyawan dan kinerja organisasi juga menjadi baik dan berkualitas.

Selain budaya organisasi, variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2007: 221).

Komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan maka akan diperoleh karyawan yang setia dan bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian di atas variabel-variabel seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan secara teoritis tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang juga menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2008: 67), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Jika komitmen karyawan tinggi dan budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga. Artinya kedua faktor

tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi

Kosasih dan Sutanto (2014: 71) juga menyimpulkan bahwa budaya dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasional yang kuat, serta komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan jamu PT. Air Mancur merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak di bidang jamu dan obat-obatan tradisional yang terletak di Wonogiri. PT. Air Mancur mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini sejalan dengan visi PT. Air Mancur “Menjadi industri jamu yang dapat memberikan manfaat pada masyarakat dan lingkungan”, secara pasti PT. Air Mancur bertekad untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih berkonsentrasi dan inovatif.

Aktivitas produksi PT. Air Mancur harus didukung oleh para karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing, sehingga memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu dibutuhkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi dan penciptaan budaya organisasi yang baik dalam kehidupan kerja di PT. Air Mancur.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMU AIR MANCUR WONOGIRI.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

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

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya untuk pengembangan teori dari manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
- b. Perusahaan dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan kinerja dari para karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini diuraikan tentang pengertian komitmen organisasi, budaya organisasi, pengertian kinerja karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.