

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dibelakang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tercipta suatu kerjasama antara karyawan yang secara bersama-sama bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Sumber daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan untuk memperkuat posisi perusahaan dari persaingan yang sehat maupun tidak sehat. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan inovasi pelayanan secara berkala guna menghadapi persaingan yang pasti akan terjadi. Untuk sebuah kesuksesan banyak hal yang harus dikorbankan antara lain waktu, tenaga, pikiran dan uang, meningkatnya persaingan bisnis saat ini mengharuskan perusahaan untuk memeriksa kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang dirasa kurang efektif seperti Sumber daya manusia yang berkompetensi.

Setiap perusahaan mempunyai karyawan dari berbagai latar belakang yang berbeda dan kapasitas karyawan yang beranekaragam. Karyawan yang memiliki kompetensi baik tentunya akan memberikan pekerjaan yang maksimal serta mudah naik jabatan dan memperoleh penghargaan dari perusahaan daripada karyawan yang memiliki kompetensi terbatas. Hal tersebut lambat laun akan menjadi masalah internal di dalam perusahaan seperti kecemburuan antara para karyawan yang akan berakibat menurunnya kinerja karyawan, untuk penyelesaian masalah tersebut diperlukan perhatian dari perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang

terjadi salah satunya yaitu memperbaiki faktor budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional. Menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi menjadi salah satu penentu kemajuan suatu organisasi karena budaya organisasi memberikan kedisiplinan bagi karyawan, menyamakan pandangan untuk sama-sama memajukan perusahaan dengan mengikuti peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Dalam penelitian (Sartika, Swasto, dan Susilo:2008) menyimpulkan adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pegawai senilai 0,324.

Hal penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi karyawan, hal itu membuat karyawan terpacu serta mendapatkan semangat baru untuk bekerja, motivasi memberikan kekuatan karyawan untuk menghasilkan pelayanan terbaik bagi konsumen. Motivasi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Menurut Sukanto, (1997:151) Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara input dan output atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya. Karyawan merupakan faktor utama untuk kemajuan perusahaan secara keseluruhan dengan memotivasi karyawan dapat menimbulkan komitmen organisasional untuk karyawan bekerja lebih maksimal dan menghasilkan pelayanan terbaik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Komitmen organisasional pada karyawan tercipta karena adanya suatu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dengan terpenuhi kebutuhannya karyawan akan bekerja dengan maksimal. Di dalam suatu perusahaan bagi sebagian besar karyawan, harapan untuk mendapatkan uang menjadi salah satu alasan dalam hal untuk bekerja, namun uang hanyalah salah satu dari banyaknya kebutuhan seorang karyawan yang harus terpenuhi selain itu ada hal yang diinginkan oleh karyawan ialah penghargaan diri yang menciptakan rasa bangga untuk diri sendiri, keluarga maupun lingkungannya. Oleh karena itu perusahaan harus lebih mengutamakan kepuasan karyawan guna mempertahankan komitmen yang sudah menjadi lebih kuat agar karyawan bersedia untuk menghabiskan semua karirnya untuk bekerja di perusahaan dan menolak untuk bekerja di perusahaan lain. Smith (1996) komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson ( $r$ ) sebesar 0,31 (significance pada level 0,001) terhadap kinerja pegawai produksi.

Objek penelitian ini yaitu CV. Mustikasari terletak di Dk. Mungkung RT 02 RW 10 Ds. Jetak, Sidoharjo Sragen Telp.0813-2901-1566 yang bergerak dalam penyediaan pelayanan tenaga listrik berupa:Pemasangan baru, Penambahan Daya dan Renovasi instalasi sekarisidenan. CV. Mustikasari sangat mengutamakan kepuasan, pelayanan dan kepercayaan bagi konsumen. Berdiri pada tahun 07 Juli 2005 yang saat itu memulai bisnis penyediaan jasa pelayanan tenaga listrik yang terbatas hanya mencakup kabupaten sragen dari desa ke desa, dan saat itu hanya

memiliki 5 karyawan. Namun seiring berjalannya waktu dengan kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan akhirnya CV. Mustikasari Sragen sudah merambah kota-kota lain seperti: jogja dan solo sebuah kemajuan perusahaan sangat menarik untuk diteliti karena perusahaan tersebut sampai sekarang masih tetap eksis ditengah persaingan industri penyediaan pelayanan tenaga listrik yang ketat, dan dalam menjalankan perusahaan yang penuh resiko yang kemungkinan akan terjadi. Oleh karena itu sudah sewajarnya peran budaya organisasasi, motivasi, komitmen organisasi pada kinerja karyawan di tempatkan pada posisi yang sangat penting. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Manajer CV. Mustikasari Sragen yaitu Bapak Mugiono diketahui bahwa diperoleh tingkat keterlambatan dan penurunan kinerja dalam 2 tahun terakhir, salah satu persoalan yang harus diselesaikan CV. Mustikasari yaitu bagaimana memacu para karyawan agar meningkatkan kinerjanya karena dengan menurunnya kinerja karyawan sangat merugikan organisasi terutama pada tingkat pendapatan perusahaan serta tingkat kepercayaan konsumen.

Hal itu berakibat langsung dengan kepuasan dan pendapatan perusahaan dengan mudahnya juga perusahaan akan kehilangan konsumen, dalam hal memotivasi karyawan tentunya setiap perusahaan mempunyai caranya sendiri karena setiap karyawan memiliki budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi sendiri-sendiri. CV. Mustikasari menyediakan tempat parkir, air minum, mushola, kamar mandi selain itu pembayaran gaji tepat waktu dan adanya tambahan gaji/upah bagi yang

melakukan kerja lembur, selain itu CV. Mustikasari juga memberikan peralatan keamanan dan keselamatan bagi karyawannya seperti: Sabuk pengaman, Helm pengaman, Sepatu pengaman, Herpak pengaman, tangga pengaman, tang pengaman, kunci pas, drei, tespen dan isolasi. Menurut pimpinan CV. Mustikasari sragen tingkat keterlambatan dan penurunan kinerja para karyawan perlu dihindari karena dapat mengganggu kelancaran pelayanan serta dengan menurunnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi kepercayaan konsumen terhadap kualitas perusahaan, kondisi kinerja karyawan masih sangat rendah mengenai survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan Manajer CV. Mustikasari Sragen

Tabel I.1  
Data Hasil Pelayanan CV. Mustikasari Sragen  
tahun 2013-2014

BULAN	TOTAL HASIL PELAYANAN TAHUN 2013	TOTAL HASIL PELAYANAN TAHUN 2014
Januari	200	209
Februari	178	165
Maret	196	175
April	165	145
Mei	190	100
Juni	158	97
Juli	111	47
Agustus	82	203
September	70	188
Oktober	67	92
November	88	75
Desember	163	154
<b>TOTAL</b>	<b>1.668</b>	<b>1650</b>
<b>Selisih Pelayanan tahun 2013-2014 sebanyak 18</b>		

Sumber : Data CV. Mustikasari Sragen, 2013-2014

Berdasarkan Tabel 1.1. Dapat diketahui bahwa selama tahun 2014-2015 hasil pelayanan. Target yang ditetapkan sebanyak 100 item. Dapat dilihat dari selisih antara tahun 2013-2014 yaitu sebanyak 18 item. Hal ini disebabkan adanya minimnya persediaan bahan baku dan harus menunggu pasokan bahan baku dari pusat, Adanya produk bahan baku yang rusak atau cacat di dalam gudang, dan kurangnya pekerja bagian lapangan pada CV. Mustikasari Sragen.

Tabel I.2  
Data Intensitas Keterlambatan Karyawan pada Bagian Lapangan CV.  
Mustikasari Sragen Tahun 2013-2014

BULAN	Jumlah Karyawan yang Hadir $\geq$ Pukul 08.00 WIB Tahun 2013	Jumlah Karyawan yang Hadir $\geq$ Pukul 08.00 WIB Tahun 2014
Januari	12	10
Februari	14	17
Maret	23	14
April	24	20
Mei	25	21
Juni	29	25
Juli	16	19
Agustus	18	11
September	20	10
Oktober	22	22
November	27	23
Desember	19	20
<b>RATA-RATA</b>	<b>20,75</b>	<b>17,67</b>
<b>Selisih Keterlambatan tahun 2013-2014 sebanyak 3,08</b>		

Sumber: Data CV. Mustikasari Sragen Tahun 2013-2014

Dari data Absensi karyawan CV. Mustikasari Sragen 2 tahun terakhir bahwa kecenderungan peningkatan keterlambatan karyawan CV. Mustikasari Sragen mengalami peningkatan Rata-rata sejumlah 20 karyawan dan 17 karyawan. Hal itu disebabkan karena kurangnya motivasi dari organisasi terhadap para karyawan serta kurangnya komitmen organisasi

organisasi terhadap para karyawan serta kurangnya komitmen organisasi yang kuat sehingga membuat karyawan semangat bekerja dan perbedaan pandangan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Berdasarkan informasi yang telah diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh CV. Mustikasari Sragen saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dari data hasil produksi dan absensi karyawan CV. Mustikasari Sragen tahun 2013-2014 diatas terbukti masih rendahnya kinerja karyawan CV. Mustikasari sragen Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak CV. Mustikasari Sragen dan berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul:“**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUSTIKASARI SRAGEN**”

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Mustikasari Sragen ?
2. Adakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Mustikasari Sragen ?
3. Adakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Mustikasari Sragen ?
4. Adakah Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Mustikasari Sragen ?

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mustikasari Sragen.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Mustikasari Sragen.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mustikasari Sragen.
- d. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mustikasari Sragen.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis :
  - 1) Penelitian ini untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
  - 2) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia usaha yang realistis.



b. Manfaat Praktis :

Bagi CV. Mustikasari Sragen khususnya, untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Hasilnya akan menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

**E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Bab II tinjauan pustaka, meliputi teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dikaji. Bab III metode penelitian, meliputi jenis penelitian, objek penelitian, sumber data dan data penelitian, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data. Bab IV Hasil analisis berisi pembahasan mengenai “pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mustika Sari Sragen. Bab V penutup yang berisi tentang penarikan kesimpulan dan pemberian saran berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini.