

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Sumber daya manusia yang melimpah mengharuskan suatu organisasi untuk memikirkan bagaimana cara memanfaatkan dan mengelolanya secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia yang mefokuskan pada kinerja karyawan tentunya dapat membantu organisasi dalam menciptakan berbagai tujuan yang telah direncanakan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mengerjakan suatu tujuan yang akan dicapai perusahaan (Djuremi, 2016:1).

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks, secara tidak langsung menuntut setiap perusahaan untuk lebih perhatian agar sanggup bertahan dan berkembang. Permasalahan yang kemudian muncul adalah bagaimana cara untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, karena kinerja suatu karyawan yang optimal akan menjadi tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas kerja.

Untuk memecahkan suatu permasalahan yang muncul perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang lebih kuat, karena budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggotanya, selain itu menciptakan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi anggota-anggota didalam organisasi agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang kemudian berpengaruh terhadap kinerjanya, serta diperlukan juga komitmen organisasi yang berada didalamnya,

dengan memberikan perhatian dan membuat karyawan percaya terhadap komitmen organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 62) budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan beraksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya Organisasi menurut Robbins (2008: 5) adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Sedangkan Menurut Sobirin (2007: 129) budaya organisasi merupakan sesuatu yang kompleks yang tidak bisa dipahami hanya dari pola perilaku orang-orang saja tetapi juga sumber perilaku tersebut.

Menurut Mathis (2006: 126) budaya organisasi merupakan pola nilai dan keyakinan bersama dan memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi memiliki fungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator dan dapat dijadikan pedoman bagi organisasi.

Menurut Robbins (2014: 249) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang dilaksanakan

(Fahmi, 2013:68).Pendapat dari Muchlas (2008: 314) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.

Miftah Thoha (2010: 262) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat penting karena merupakan penentu keberhasilan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan diorganisasi. Tetapi jika didalam organisasi tersebut tidak terdapat seseorang yang bisa memimpin dengan baik maka organisasi tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya (Robbins, 2014: 277).

Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Luthans (2012: 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengeskpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan menurut Robbins (2001:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefenisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang

tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (yeni :2013).

Menurut Moeheriono (2013: 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi. Menurut Kasmir (2014: 182) mendefinisikan kinerja sebagai “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Betapa pentingnya peran kinerja karyawan didalam perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompeten merupakan salah satu upaya meningkatkan kemajuan produktifitas yang lebih tinggi. Proses pengukuran dan keaktifan mengelola kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi saat ini dilihat sebagai hal yang penting untuk pengembangan dan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pada penelitian ini akan dibahas permasalahan yang ada di PT. Kusumahadi Santosa, perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang didirikan pada tanggal 14 Mei 1980 yang berlokasi di Jalan Raya Jaten Km. 9,4 Jaten, Karanganyar. PT. Kusumahadi Santosa merupakan anak perusahaan dari PT. Danar Hadi Santosa. PT. Danar Hadi Santosa bergerak dalam bidang industri *garment* khusus batik. Seiring berkembangnya batik dari tahun ke tahun, PT.

Danar Hadi Santosa melakukan ekspansi dengan mendirikan anak perusahaan PT. Kusumahadi Santosa yang membuat kain atau *weaving* yaitu proses produksi dari benang menjadi kain. Produk yang dihasilkan adalah kain jenis grey (kain mentah), jenis cabric (kain putih), dan kain printing. PT. Kusumahadi Santosa terus menerus mengadakan berbagai perluasan dan selalu meningkatkan kualitas produksi dan pelayanan kepada pelanggan agar daya saing terhadap produk lain lebih unggul.

PT. Kusumahadi Santosa adalah salah satu perusahaan industri tekstil di Indonesia, sebagai perusahaan yang menghasilkan produk kain dengan mutu hasil yang baik perusahaan ini mempunyai visi dan misi perusahaan yang harus dicapai. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan, PT. Kusumahadi Santosa mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu, menyediakan keseluruhan spektrum dari industri tekstil, mulai dari benang sampai bahan, dari blacu polos sampai kain bermotif dan berwarna, tekstil siap pakai, serta diimbangi desain yang inovatif. Struktur organisasi berupa susunan pegawai dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang dirancang sesuai dengan tugas masing-masing pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dengan adanya hal tersebut peneliti ingin mengetahui lebih jauh dan luas, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ,KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa Di Karanganyar )”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusumahadi Santosa.
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusumahadi Santosa.
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusumahadi Santosa.
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusumahadi Santosa.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT. Kusumahadi Santosa.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian adalah :

1. Manfaat bagi peneliti

Hasil yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan mampu memeberikan tambahan pengetahuan. Selanjutnya diharapkan teori-teori yang didapatkan dan diterapkan penulis dunia sumber daya manusiayang nyata.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan PT.Kusumhadi Santosa dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningtkkan kinerja karyawan terutama dengan menggunkan sikap bekerja dan minciptkan komitmen organisasi.

3. Manfaat bagi ilmu manajemen

Adanya penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dibidang manajemen khususnya Budaya organisasi.

4. Manfaat bagi penelitian mendatang

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI**

Sistematika penulisan skripsi penelitian ini ditulis agar dapat membahas dengan lebih baik lagi. Sistematika skripsi terdiri dari :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Materi dalam bab pendahuluan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang tinjauan pustaka mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi serta kinerja karyawan dan landasan teori yang mendasarai penelitian terdahulu yang sejenis dan kerangka pemikiran yang menggambarkan adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Menguraikan tentang diskripsi dari variabel penelitian, definisi operasional, sampel penelitian, metode pengumpulan data penelitian serta metode analisis data dan mekanisme yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan diskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasannya.



## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran – saran dari penulis untuk dapat diterapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN