

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern seperti sekarang ini tentu pengetahuan dan teknologi juga semakin berkembang. Hal tersebut pun mendorong para pengusaha maupun pelaku organisasi agar tetap berkembang dengan melakukan inovasi terus menerus, meningkatkan kualitas serta kuantitas. Selain peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran yang dijalankan oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya, maka dari itu setiap perusahaan maupun organisasi selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap optimal, tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini.

Menurut Hasibuan (2007:89) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Meningkatkan kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam perusahaan itu sendiri seperti budaya organisasi, sedangkan faktor dari luar perusahaan adalah komitmen yang dimiliki oleh para karyawannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo yang merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di Indonesia pada kawasan Indonesia bagian tengah dan bagian timur. PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang dikenal dengan kata SATU (Sinergi, Adaptif, Terpercaya dan Unggul).

Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol, norma, sikap dan etika kerja yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Unsur-unsur ini juga menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerjasama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Suatu organisasi atau perusahaan perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan batasan-batasan yang berlaku. Pada hakikatnya semua organisasi atau perusahaan memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Jika budaya organisasi yang dimiliki perusahaan baik dan setiap orang didalamnya mampu menyelaraskan budaya dengan

strategi organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan akan lebih efektif untuk dicapai.

Selain budaya organisasi, komitmen dari karyawan juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (dalam Luthans, 1992:125) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi, menjaga nilai-nilai organisasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi atau perusahaan. Seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi atau perusahaan dan bertahan dalam waktu yang relatif lama. Kolaborasi antara budaya organisasi dan komitmen diharapkan dapat menjadi satu kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dilakukan penelitiandengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) KANTOR CABANG ADI SOEMARMO”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi untuk penelitian sejenis berikutnya, dan diharapkan penelitian-penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini. Serta menjadi bahan referensi dan informasi bagi pembacanya yang dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi atas lima bab yang masing-masing berisi hal-hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan landasan teori yang melandasi penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai jenis penelitian, populasi sampel, teknik pengumpulan sampel, data dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai sejarah perusahaan, karakteristik responden, analisis data, hasil dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran.