

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi pada perusahaan merupakan sebuah bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa individu/anggota yang mempunyai pandangan dan tujuan bersama tentang kesatuan mereka. Sumber daya manusia (SDM) seperti karyawan merupakan salah satu unsur atau aset terbesar dari suatu organisasi atau perusahaan. Tinggi rendahnya kualitas SDM dapat diukur dari abagaimana SDM tersebut memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan.

Realitanya setiap perusahaan mengalami masalah yang berbeda-beda, kelangsungan hidup atau umur dari kelompok tersebut pun dapat terancam dengan adanya konflik internal yang disebabkan oleh beberapa masalah, seperti perbedaan pendapat, pandangan, kepentingan, tujuan dan lain-lain. Misalnya pemogokan kerja merupakan salah satu kondisi yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan terhadap kerja maupun perusahaannya, selain itu dapat juga disebabkan karena rendahnya komitmen karyawan tersebut.

PT Setya Jaya Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur, didirikan pada tahun 1999 yang beralamat di Kawasan Industri Ragam Jemundo Kav B No 3A.Taman, Sidoarjo. Perusahaan ini memiliki 98 karyawan tetap dengan satu pimpinan yang merupakan pemilik dari perusahaan tersebut. Selama peneliti bekerja

pada perusahaan tersebut, peneliti mengalami fenomena budaya organisasi seperti pada perusahaan pada umumnya, perusahaan ini memiliki SOP (*Standar Operasional Procedure*) terstruktur yang menjadi pedoman kerja para karyawannya untuk melakukan kegiatannya. Sebagian besar karyawan pada perusahaan ini direkrut atas dasar kedekatan personal manajer dengan bawahannya, hal-hal seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pun tak menjadi hal yang terlalu diperhatikan saat perekrutan karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja atau kebanggaan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga berbeda-beda.

Manajer yang merupakan pimpinan sekaligus pemilik perusahaan tersebut tetap konsisten ketika pada saat jam kerja berlaku atau bertindak selayaknya manajer dengan karyawan dan tidak memandang kedekatan personalnya. Berdasarkan pengamatan peneliti saat bekerja di perusahaan tersebut, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan dalam perusahaan tersebut tergolong baik, namun fenomena yang terjadi komitmen karyawan pada perusahaan tersebut tergolong rendah, hal tersebut dapat diindikasikan dari seringnya atau banyaknya pergantian karyawan yang disebabkan oleh *resign* nya beberapa karyawan dalam kurun waktu yang berdekatan.

Komitmen organisasi merupakan bentuk sebuah sikap yang merefleksikan atau menggambarkan perasaan suka atau tidak suka seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja (Robbins, 2013). Komitmen organisasi juga dinilai sebagai acuan sikap loyalitas seseorang pada perusahaan.

Menurut Shobirin (2016) komitmen seseorang dalam sebuah bidang yang ditekuninya dapat menunjang keberhasilan di suatu bidang pekerjaannya, tetapi tidak menutup kemungkinan dapat ditentukan oleh faktor lain seperti tingkat kompetensi, kepuasan kerja dan profesionalisme. Handoko (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi perlu ditingkatkan dengan cara penanganan perilaku setiap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dan berkembang dalam sebuah organisasi tertentu, yang mana nilai tersebut dijadikan alat untuk mengarahkan perilaku setiap individu dalam organisasi tersebut. Melalui budaya organisasi, karyawan juga dapat terpengaruh oleh lingkungan tempat dimana mereka bekerja, sehingga budaya organisasi dapat menjadi harapan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kerja karyawannya. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam sebuah organisasi itu baik, maka karyawan akan merasakan puas terhadap pekerjaannya maupun perusahaan dan komitmennya (Robbins, 2011).

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, karena hal tersebut berkaitan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan dan tingkat ketidakpuasan karyawan sering disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi setelah harapan terhadap organisasinya terpenuhi, seperti gaji, tempat kerja yang aman, karir yang terjamin dan rekan kerja yang suportif (Ayudiarini, 2009).

Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi atau memberikan contoh dari pemimpin kepada bawahannya dalam upaya terwujudnya tujuan bersama. Kepemimpinan digunakan oleh seorang pemimpin untuk bagaimana dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahan dalam menciptakan budaya yang produktif dalam sebuah organisasi. Ketidaksi-lancaran pegawai dalam bekerja, disebabkan karena adanya kurang perhatian pimpinan terhadap bawahan, kurang loyalnya pimpinan, kurang wibawanya pimpinan, disamping kurang adanya dukungan iklim organisasi kerja yang kurang mendukung seperti halnya sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, kebersamaan, tempat kerja, ruangan kerja. Kepemimpinan yang baik juga harus didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Pemimpin merupakan bagian dari organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki keinginan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Shobirin, 2016).

Taurisa (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Gunlu *et al* (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hidayat (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dan modifikasi penelitian penulis terlebih dahulu yang dilakukan Bima (2016). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni jumlah variabel penelitian yang diteliti dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya hanya meneliti satu variabel bebas yaitu

budaya organisasional, dalam penelitian ini penulis menambahkan dua variabel bebas yakni kepuasan kerja dan kepemimpinan yang oleh peneliti ingin melihat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasi. Obyek dalam penelitian ini peneliti memilih PT Setya Jaya Surabaya sebagai objek penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Setya Jaya Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini berkonsentrasi pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berlandaskan dari rumusan masalah yang telah disusun adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh faktor budaya organisasi pada komitmen organisasi karyawan.
2. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh faktor kepuasan kerja pada komitmen organisasi karyawan.
3. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh faktor kepemimpinan pada komitmen organisasi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep praktek budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Kemudian terkait mengenai kepuasan dari penempatan tersebut dan komitmen pegawai yang di hasilkan dari keadilan dan kepuasan pegawai tersebut.
2. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah ketidakadilan penempatan pegawai, ketidakpuasan pegawai dan rendahnya komitmen pegawai terhadap perusahaan. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program pemecahan masalah ketidakadilan penempatan pegawai, ketidakpuasan pegawai dan rendahnya komitmen pegawai terhadap perusahaan.