

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Karena itu, memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Bey, Thamrin & Dewi, Kusuma, Catur, 2018). Namun, kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya organisasi dan komitmen organisasi yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan perusahaan. Menurut (Sidik et al., 2021), Budaya organisasi merupakan salah satu alat yang dapat menyatukan hubungan antara karyawan dengan organisasinya karena dengan adanya budaya tersebut akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya termasuk bagian dari organisasi, hal tersebut juga akan berhubungan pada kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat dilihat dari banyak hal seperti budaya kehadiran tepat waktu, disiplin karyawan dan ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin baik budaya yang dimiliki suatu perusahaan, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi yaitu komitmen organisasi. Menurut (Pratiwi & Puspitadewi, 2021), Komitmen organisasi merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan berupa kepercayaan terhadap nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi, terlibatnya karyawan dalam organisasi untuk melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi, serta keinginan tinggi yang dimiliki oleh karyawan untuk menjadi anggota tetap dalam organisasi.

Menurut (Budiarti & Bukhori, 2018), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan bisa dilihat melalui indikator seperti kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan juga tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selanjutnya kinerja yang baik juga bisa dipengaruhi oleh budaya dan komitmen organisasi.

PT. Dodo Activewear merupakan perusahaan yang bergerak industri garmen yang berkembang dalam industry textile. PT. Dodo Activewear menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan garmen lainnya. Dengan demikian maka diperlukan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor menurunnya kinerja karyawan di PT. Dodo Activewear disebabkan lemahnya budaya organisasi pada karyawan yaitu adanya kebiasaan karyawan yang kurang memperhatikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga banyak pekerjaan yang terabaikan. Serta kedisiplinan karyawan yang masih kurang karena masih banyak karyawan yang sering datang terlambat. Terdapat kurangnya ketanggapan pada karyawan karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Selain itu permasalahan yang terjadi pada PT. Dodo Activewear yaitu pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi pada PT. Dodo Activewear masih kurang baik, hal ini dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hal tersebut dapat

berdampak pada kinerja yang juga akan mempengaruhi kepercayaan dari pimpinan yang diberikan kepada karyawan. Dalam kemauan bekerja masih rendah karena masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, dan juga sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan hubungannya dengan tanggung jawab masih kurang baik, seperti karyawan yang meninggalkan tempat kerja saat masih dalam jam kerja sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan banyak yang tidak terlaksana sepenuhnya dan membuat pekerjaan terhambat, hal ini sesuai dengan teori yang digunakan yaitu Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, (Siswatiningsih et al., 2019). Adanya permasalahan diatas berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data hasil produksi atau pelaksanaan kinerja karyawan PT. Dodo Activewear.

Tabel 1.1. Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan PT. Dodo Activewear
Periode 2017 Sampai 2021

Tahun	Target	Pencapaian	Realisasi (%)
2017	62.400 pcs	59.280 pcs	95%
2018	62.400 pcs	57.720 pcs	92,5%
2019	62.400 pcs	46.800 pcs	75%
2020	62.400 pcs	42.120 pcs	67,5%
2021	62.400 pcs	40.560 pcs	65%

Sumber : HRD PT. Dodo Activewear, 2022.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Dodo Activewear masih kurang maksimal yang dilihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh kurangnya kompetensi atau kemampuan dalam melaksanakan tugas masih kurang baik, dilihat dari sering terlambatnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu karyawan sering menunda menyelesaikan pekerjaan tentu menurunkan kinerja karyawan. Atas dasar itu peneliti ingin melihat sejauh mana hubungan variabel-variabel tersebut dengan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dodo Activeweare”

1.2 Rumusan Permasalahan

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah Sebagai Berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare?
2. Apakah Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare?
3. Apakah Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activewear

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian pada bagian produksi *cutting* dan *sewing*. Tulisan ini hanya berfokus pada Budaya Organisasi dengan indikator (inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, keagresifan dan stabilitas), Komitmen Organisasi dengan indikator (komitmen berkelanjutan, komitmen terpadu dan komitmen terkontrol), dan Kinerja Karyawan dengan indikator (kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab).

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang menggunakan teori-teori yang digunakan yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, kerangka berpikir, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab V membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.

