

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang sangat penting pada sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan adalah sumber daya manusia. Organisasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif jika tidak ada sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Manusia itu sendiri menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, tanpa peran aktif dari sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan dengan maksimal. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk menghasilkan output yang sempurna di dalam perusahaan, diperlukan pelaksanaan kerja yang baik dan sumber daya manusia yang berdaya guna bagi perusahaan. Perusahaan yang maju ialah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal. Organisasi harus memfokuskan dalam sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal.

Budaya organisasi erat kaitannya dengan definisi budaya, karena budaya merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi baru guna mengatasi masalah-masalah internal perusahaan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Dengan kata lain jika perusahaan membentuk budaya organisasi yang baik, maka akan memperkuat komitmen organisasi.

Selain budaya organisasi, kerjasama tim juga dapat memperkuat adanya komitmen organisasi itu sendiri. Dimana kerja sama tim adalah kegiatan individu yang bekerja bersama-sama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan tim bersama melalui berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dengan

adanya kerjasama tim yang baik maka keberhasilan organisasi pun akan tercapai sehingga akan membentuk komitmen organisasi itu sendiri.

Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan akan mendorong karyawan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Saat ini bisnis ritel berkembang sangat pesat sekali, dengan kondisi persaingan tersebut, perusahaan-perusahaan ritel saling berusaha mencapai efisiensi usahanya, banyak metode dan konsep yang telah berkembang dalam dunia bisnis. Salah satu yang sampai saat ini masih populer adalah *outsourcing*. Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* seringkali digunakan sebagai strategi kompetisi perusahaan untuk fokus pada *core business*-nya.

PT.Adhi Karya Prima merupakan salah satu perusahaan yang menyalurkan jasa *outsourcing* ke berbagai perusahaan yang ada di daerah Bekasi. Ada lima elemen kerja yang disalurkan oleh jasa *outsourcing* dalam PT.Adhi Karya Prima yaitu (1) Receptionist, (2) Staff, (3) Driver, (4) Office Boy, (5) Operator Produksi.

Karyawan *outsourcing* yang dipekerjakan atau disalurkan ke perusahaan-perusahaan ini merupakan karyawan yang tidak tetap. Akan tetapi hasil kerja dari karyawan tersebut yang menikmati dampaknya secara langsung adalah perusahaan pemakai jasa *outsourcing*.

Perusahaan *outsourcing* maupun pengguna jasa menuntut agar karyawan *outsourcing* menghasilkan kinerja yang memuaskan. Disisi lain, karyawan *outsourcing* juga ingin kebutuhannya terpenuhi agar bisa terpuaskan tidak hanya secara materi namun secara psikologis..

Berdasarkan observasi sekilas oleh peneliti, didapati permasalahan yang timbul berkaitan dengan hasil kerja. Mengenai masalah budaya organisasi masih banyak karyawan yang tidak bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi yang ada seperti masih ada yang berambut panjang yang tentu saja itu

berpengaruh pada kebersihan makanan yang akan diproduksi. Lalu pada kerjasama tim, peneliti juga menemukan kurangnya koordinasi antara tim kerja, satu sama lain tidak bekerja sama sehingga banyak diantaranya yang masih mengandalkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan juga masih ada beberapa diantaranya tidak menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Dan pada komitmen organisasi masih banyak karyawan yang melanggar perjanjian pada awal masa kerja, yang tentu saja merugikan pihak pengguna dan penyedia jasa.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi tersebut, juga diperkuat dengan hasil wawancara awal tanggal 01 Mei 2018 peneliti menemukan banyak keluhan dari pengguna jasa yaitu dari salah satu narasumber dari pihak manajemen perusahaan. Salah satu bukti bahwa karyawan *outsourcing* mulai melanggar komitmen organisasi yaitu ketika karyawan *outsourcing* melanggar perjanjian pekerjaan dalam kontrak yang ada sehingga muncul banyak *complain* dari pengguna jasa. Salah satu keluhan tersebut antara lain adalah dimana pada perjanjian kontrak awal karyawan sudah sepakat jika status menikah hanya boleh bagi karyawan yang sudah bekerja pada bulan yang ke -10, lalu sudah banyak karyawan yang mulai terlambat masuk jam kerja, dan tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas.

Dengan kondisi banyak keluhan dari pengguna jasa, maka karyawan *outsourcing* akan mendapat teguran tidak hanya dari pengguna jasa, namun dari penyedia jasa hingga akhirnya jika terus menerus mendapat *complain*, karyawan *outsourcing* akan dikeluarkan oleh perusahaan *outsourcing*. Pengguna jasa dalam aplikasinya merasa dirugikan karena terhambat ketika akan melakukan kegiatan. Dan dampak jangka panjang dari banyaknya *complain* adalah pengguna jasa sulit memberikan kepercayaan kembali kepada penyedia jasa. Hal ini tentu saja menjadi pekerjaan rumah untuk pengguna jasa *outsourcing* untuk lebih menyadarkan para calon karyawan atau karyawan seberapa penting sikap komitmen dalam sebuah organisasi itu harus ada dalam diri setiap karyawan.

Dari permasalahan-permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis ingin meneliti dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi di PT.Adhi Karya Prima”** .

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan outsourcing di PT.Adhi Karya Prima.
2. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasi karyawan outsourcing di PT.Adhi Karya Prima.
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi PT.Adhi Karya Prima.

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya perumusan masalah yang jelas, maka dapat ditetapkan tujuan dibuatnya penulisan ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan outsourcing di PT.Adhi Karya Prima
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasi terhadap karyawan outsourcing di PT. Adhi Karya Prima
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi di PT. Adhi Karya Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penulisan ini bisa membantu pihak manajemen perusahaan dalam menyikapi masalah budaya organisasi dan kerjasama tim agar dapat mempertahankan komitmen organisasi karyawan outsourcing.
2. Bagi Universitas
Dapat menambah kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lainnya khususnya pada fakultas ekonomi dan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penulisan lain serta memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Bagi Penulis
Dengan penulisan ini, maka penulis melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang

berkaitan tentang budaya organisasi, kerjasama tim dan komitmen organisasi

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penulisan, maka penulis perlu menentukan pembatasan masalah dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih berfokus dan tepat pada sasaran. Disamping itu, adanya keterbatasan waktu yang dimiliki, maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan ini berfokus pada **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Adhi Karya Prima”**.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan yang berupa mengenai bab yang terdapat dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menerangkan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini penulis membahas tentang bagaimana penulis melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas mengenai pengolahan data, analisis hasil-hasil penelitian serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dari penelitian, saran untuk manajemen perusahaan berdasarkan hasil temuan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya

