BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global. Artinya, isu utama era globalisasi adalah kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau negara tertentu. Kebebasan berusaha ini telah menjadi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dunia dari strata manapun dan dimanapun berada. Dengan demikian, dalam era persaingan bebas ini peran pemerintah semakin berkurang terutama dalam perekonomian dengan berbagai proteksi baik pada badan usaha milik swasta maupun badan usaha milik negara.

Fakta menunjukkan bahwa akhir-akhir ini Indonesia "kebanjiran" barangbarang luar negeri seperti dari Cina, Taiwan dan Korea yang relatif murah harganya. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan Indonesia tidak hanya bersaing dengan perusahaan didalam negeri namun mereka mau tidak mau harus bersaing dengan perusahaan Multinasional dan perusahaan-perusahaan dari negara lain Perusahaan-perusahaan Indonesia dituntut mampu bersaing secara profesional pada skala dunia (global) supaya dapat tetap *survive* dan bahkan berkembang.

Ketatnya persaingan menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya dan kemampuan yang tersedia agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan, *survive*, dan memperoleh keunggulan kompetitif. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk lebih intensif dalam mengelola sumber dayanya,

terutama sumber daya manusianya, karena manusia merupakan faktor terpenting, atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu kuat dibanding SDM dalam mencapai keberhasilan kompetitif. Untuk mencapai itu semua tentunya harus didukung oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi objek pertama sebagai bentuk keefektifitasan operasional suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal, sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku manusia untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan sehingga dapat membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang, melainkan kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaan yang spesifik dalam bentuk aktifitas selama kurun waktu tertentu yang sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan menjadi bahasan yang cukup penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsifungsi organisasi.

Salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2009:100). Karakteristik-karakteristik inilah yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Di sisi lain, budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang diikuti dengan efektifitas organisasi dan akan memudahkan pimpinan dalam memahami organisasi di mana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia mereka dengan cara yang terbaik. Oleh karena itu, tentunya PT. Dasaplast Nusantara perlu membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawannya karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara karyawan. Dengan penciptaan dan pengembangan budaya kerja perusahaan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi bagi efektifitas perusahaan secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh (Kosasih, 2007:47) bahwa variabel yang penting yang mempengaruhi kemajuan dan kinerja perusahaan bukan terletak pada faktor manajemen, fungsifungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi tetapi pada aspek-aspek kultural. Pada organisasi yang telah memiliki budaya yang baik, maka hal tersebut akan memudahkan pihak manajemen organisasi untuk mengarahkan para karyawannya bekerja seperti yang diinginkan organisasi. Hal ini disebabkan

dalam organisasi tersebut, aspek-aspek kerja atau norma-norma yang ada telah mampu beradaptasi dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini juga fokus pada komitmen organisasi sebagai faktor yang dapat mendorong dan memungkinkan anggotanya dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2009:289). Komitmen organisasi pada dasarnya berkaiatan dengan kedekatan para karyawan/karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat merefleksikan kekuatan mengenai keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Kinerja PT Dasaplast Nusantara menunjukkan kinerja perusahaan yang baik, namun target pencapaian yang sedikit berada di bawah target di tahun 2017, memerlukan evaluasi kinerja perusahaan.

Tabel 1.1

Data Penjualan Dan Produksi PT. Dasaplast

Tahun 2014-2017

	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
Data Penjualan	90 Milyar	104 Milyar	126 Milyar	131 Milyar
Data Produksi	18,34 juta lembar karung	21,77 juta lembar karung	40,21 juta lembar karung	43,50 juta lembar karung

Sumber: PT. Dasaplast, 2018.

Tabel 1.1 dapat dilihat adanya peningkatan produksi dan penjualan PT. Dasaplast dari tahun 2014-2017, namun terdapat kenaikan yang tidak cukup signifikan dari tahun 2016 ke tahun 2017 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto (2014) dimana dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal berbeda dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Edward S. Maabuat (2016) dimana budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Niki Kosasih (2014) menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, hal berbeda dikemukakan oleh Reza Prasetya Siregar (2014) dalam penelitiannya komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas serta adanya perbedaan hasil penelitian, maka peneliti tertarik mengambil judul PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DASAPLAST NUSANTARA.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **1.2.1.** Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, budaya organisasi dan komitmen organisasional.
- **1.2.2.** Penelitian mengambil obyek penelitian PT. Dasaplast Nusantara.

- **1.2.3.** Responden yang diteliti yaitu semua karyawan PT. Dasaplast Nusantara.
- **1.2.4.** PT Dasaplast Nusantara adalah perusahaan yang memproduksi karung plastik.
- **1.2.5.** Jumlah karyawan PT Dasaplast Nusantara sebanyak 762 orang.

1.3. Perumusan Masalah

Kendala yang ada di PT Dasapalast Nusantara Jepara adalah belum tercapainya target perusahaan pada tahun 2017 sebanyak 45 sampai 50 juta lembar per tahun.. Dalam hal budaya organisasi, pihak perusahaan belum sepenuhnya melibatkan karyawan dalam perumusan strategi perusahaan, misalnya dalam pembagian karyawan dalam kerja shift. Dalam komitmen organisasional, karyawan belum sepenuh mau berkorban untuk kepentingan perusahaan, misalnya masih sulit untuk melakukan kerja tambahan diluar jam kerja. Oleh sebab itu diperlukan pembenahan budaya organisasi dan komitmen organisasi berupa nilainilai perusahaan serta komitmen karyawan yang selama ini hanya berorientasi perusahaan nasional menjadi perusahaan kelas dunia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kapasitas produksi yang ditargetkan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara?

- **1.3.2.** Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara.
- 1.4.2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara.
- 1.4.3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Seperti apa yang dijelaskan pada tujuan penelitian di atas, dari hasil penelitian ini nantinya dapat diketahui mengenai hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.

1.5.2. Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini PT. Dasaplast Nusantara terkait budaya organisasi dan komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

