

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan ataupun organisasi terus semakin bertambah jumlahnya, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindarkan termasuk perusahaan *furniture*. Persaingan yang bersifat terbuka antar perusahaan, memaksa perusahaan atau organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan terutama perdagangan hasil produksi *furniture* baik dalam skala nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2014: 9) bahwa kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

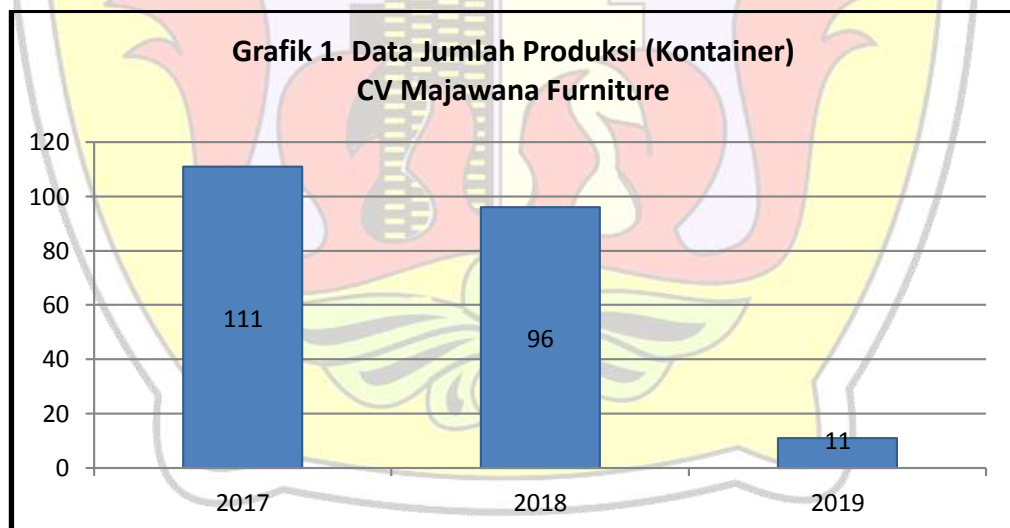
Perusahaan CV Majawana Furniture merupakan perusahaan *furniture manufacture* di Jepara yang telah terpercaya dengan produk yang berkualitas daya saing yang dominan dan menyebar dengan besar yang berdiri pada tahun 1993, CV Majawana Furniture menggunakan bahan-bahan seperti kayu jati, mahogany, oak dan kayu mindi. Perusahaan ini dikembangkan dengan kualitas kerja yang menjadi unsur dalam karya furniture di Jepara dengan khas ukiran dan menjadikan perusahaan *Legal Wood* Indonesia atau bisa disebut perusahaan legal yang mampu memasarkan produknya dari lokal sampai mancanegara. Untuk mengembangkan dan mempertahankan usaha tersebut salah satu unsur yang mendukung adalah kinerja dari karyawannya.

Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya (*output*) apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. *Output* yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun, hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah produksi CV Majawana Furniture Jepara yang dihitung dari banyaknya container dari tahun 2018 sampai Januari & Februari 2019 dengan target perbulannya 11 kontainer.

Tabel 1.
Data Jumlah Produksi (Kontainer) CV Majawana Furniture Jepara Periode
Tahun 2017 – 2019 (Januari-Pebruari)

No	Bulan	2017	2018	2019
1	Januari	8	9	6
2	Pebruari	10	8	5
3	Maret	10	9	
4	April	11	7	
5	Mei	10	8	
6	Juni	9	10	
7	Juli	7	5	
8	Agustus	9	10	
9	September	10	10	
10	Oktober	10	5	
11	November	9	8	
12	Desember	8	7	
Jumlah		111	96	11

Sumber: Bagian Produksi Tahun 2019



Dari tabel 1. dan grafik 1. tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2017 pencapaian jumlah produksi sebanyak 111 kontainer atau 91,7%, sedangkan pada tahun 2018 jumlah produksi sebanyak 96 kontainer atau 79,3%, dapat dilihat

bahwa dari tahun 2017 sampai 2018 jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 12,4%. Untuk tahun 2019 pada bulan Januari jumlah produksi sebanyak 6 kontainer atau 54,5%, dan bulan Februari sebanyak 5 kontainer atau 45,5% , antara bulan Januari sampai Februari mengalami penurunan sebesar 9%.

Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Kerugian pada CV Majawana Furniture Jepara yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik yaitu beberapa produk tidak sesuai standar seperti adanya lubang, hasil kerja yang tidak rapi dan beberapa bagian ada yang terlewat dari proses *quality control*. Kemudian, terjadinya keterlambatan produksi dari target waktu yang telah ditetapkan, dikarenakan faktor karyawan seperti datang terlambat, bekerja dengan santai, penggunaan waktu istirahat yang lebih panjang, hal tersebut menyebabkan jumlah produksi menurun.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor itu diantaranya adalah dimensi budaya organisasi, lingkungan kerja, pengalaman, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan atau organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan itu serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Sutrisno (2010: 2) berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat

akan membuat perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk tumbuh dan berkembang bersama. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para karyawan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah perusahaan. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Rahmawanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Perusahaan CV Majawana furniture mengutamakan pengalaman kerja dibidang pembuatan barang mebel seperti almari, kursi makan, bufet, kursi taman, meja kantor, kamar set, dan berbagai macam meubel yang lain. Tetapi CV Majawana *furniture* ini belum ada traning untuk karyawan baru yang belum mempunyai pengalaman kerja didalam bidang mebel, seharusnya perusahaan harus memberikan traning atau pelatihan untuk mendapatkan tenaga kerja yang ahli di bidang mebel. *Training* atau pelatihan biasanya dipacu oleh tenaga kerja yang sudah ahli dalam bidang mebel, akan tetapi karyawan baru yang belum mempunyai pengalaman harus mandiri untuk mencapai barang yang ditentukan perusahaan dengan karyawan yang sudah ahli dalam proses produksi tersebut. Hal ini dibutuhkan komitmen organisasi yang kuat untuk membentuk karyawan yang berpengalaman kerja dalam bidangnya dengan memberikan pelatihan pada karyawan baru.

Pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan dan tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat merupakan salah satu masalah dalam kinerja karyawan pada suatu organisasi dikarenakan banyak karyawan yang kurang tekun dan berpengalaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan pada bagian produksi. Masalah lain yaitu tingkat komitmen organisasi karyawan masih tergolong rendah, sehingga kinerja yang diharapkan belum bisa tercapai. Masalah yang lain yaitu masih rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, sehingga belum sepenuhnya dapat dipertanggung jawabkan kepada pimpinan dan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2012) menyebutkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh secara simultan dan tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pengalaman kerja menambahkan komitmen organisasi dalam diri karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Komitmen organisasi dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Kurniawan (2013), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul **“Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Majawana Furniture Jepara”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi fokus peneliti dalam penyusunan proposal ini adalah:

- 1.2.1 Variabel independen dalam penelitian ini adalah dimensi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman.
- 1.2.2 Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 1.2.3 Lokasi penelitian ini di CV Majawana Furniture Jepara.
- 1.2.4 Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Produksi sejumlah 112 karyawan CV Majawana Furniture Jepara.
- 1.2.5 Waktu penelitian ini berlangsung selama 3 bulan dimulai peneliti mengajukan judul.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada CV Majawana Jepara adalah penurunan kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi dalam hal budaya organisasi dan lingkungan kerja sehingga berdampak pada pengalaman kerja karyawan. Dari rumusan tersebut dapat dijadikan beberapa pertanyaan penelitian dan membutuhkan sebuah jawaban.

- 1.3.1 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara dimensi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Majawana Furniture Jepara?
- 1.3.2 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Majawana Furniture Jepara?

- 1.3.3 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Majawana Furniture Jepara?
- 1.3.4 Apakah ada pengaruh simultan antara dimensi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman terhadap komitmen organisasi karyawan CV Majawana Furniture Jepara?
- 1.3.5 Apakah ada pengaruh simultan antara dimensi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Majawana Furniture Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1.4.1 Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara dimensi budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Majawana Furniture Jepara.
- 1.4.2 Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Majawana Furniture Jepara.
- 1.4.3 Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara pengalaman terhadap Komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Majawana Furniture Jepara.

- 1.4.4 Untuk menguji pengaruh simultan antara dimensi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman terhadap komitmen organisasi karyawan CV Majawana Furniture Jepara.
- 1.4.5 Untuk menguji pengaruh simultan antara dimensi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Majawana Furniture Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya Manajer perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi.
- 1.5.2 Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.
- 1.5.3 Hasil penelitian ini bagi peneliti diharapkan dapat menambah khasanah ilmu mengenai manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan selain itu juga dapat dijadikan acuan dalam bekerja agar lebih meningkatkan komitmennya pada CV Majawana Jepara yang didukung melalui peran yang dijalankan pimpinan secara optimal dan karir yang mendukung yang pada akhirnya berdampak pada kerjanya.