

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia sedang dihadapkan pada kondisi yang disebut dengan *The World Borderless* atau dunia tanpa batas. Kondisi ini memberikan berbagai dampak, baik positif maupun negatif pada berbagai aspek, meliputi aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi. Pada dunia usaha perkembangan berjalan dengan cepat seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih. Hal ini memicu persaingan antar perusahaan untuk dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen. Sebuah teori menjelaskan bahwa "*Bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang paling adaptif*". Teori ini sangat cocok untuk menggambarkan keadaan dunia usaha saat ini, perusahaan yang dapat menciptakan inovasi-inovasi produk dan melakukan perubahan secara terus-menerus untuk menyelaraskan kemampuan dengan perkembangan minat konsumen itulah perusahaan yang dapat bertahan di tengah seleksi alam dunia usaha saat ini (Kasali, 2010:206).

Era globalisasi ditandai dengan perubahan sangat cepat, ketidakpastian sangat tinggi, dan lingkungan eksternal *uncontrollable*. Dalam menghadapi era globalisasi maka organisasi dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat. Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-

parasarana, data) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam dunia kerja (Simamora, 2012:58). Dunia kerja merupakan tempat dimana sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik dalam perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukan (Wirawan, 2017:2).

Pertumbuhan perusahaan yang pesat saat ini dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan perencana dan perilaku aktif dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Menurut Samsudin (2010:21) aset paling penting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Mereka inilah yang membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dalam pencapaian tujuannya haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan *profit* perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *human capital*. Pembinaan SDM di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya dan iklim korporasi yang mendukung penerapan

inovasi dan fleksibilitas. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan (Rivai, 2010:109).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan keberhasilan tersebut, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong (2010:182) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Menurut Suwanto (2010:26) setiap organisasi pasti menginginkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, kompeten dan sesuai dengan kebutuhan bisnisnya. Hal itu ditujukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal. Memiliki sumber daya manusia yang tepat dalam menggapai sasaran bisnis perusahaan adalah sebuah aset berharga bagi setiap perusahaan. Perusahaan juga memerlukan usaha dan modal untuk dapat memiliki SDM yang sesuai dengan tujuan perusahaannya.

Berhubungan dengan hal itu jika suatu saat dalam kurun waktu dekat maupun lama perusahaan kehilangan asetnya, itu berarti ia akan mengalami sebuah kerugian. Maka dari itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki

loyalitas tinggi untuk dapat bekerja sama dengan optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Nitisemito (2014:15) loyalitas adalah kehendak yang kuat untuk mempertahankan diri menjadi anggota dalam suatu organisasi, juga merupakan niat untuk memberikan kinerja tertinggi bagi organisasi dan keyakinan serta rasa nyaman yang diperoleh dari nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi. Menurut Robbins (2012:238) karyawan dengan loyalitas tinggi dalam pekerjaan adalah karyawan yang dibutuhkan organisasi untuk dapat berkontribusi dalam kelangsungan hidup organisasi di persaingan pasar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas menjadi faktor yang sangat berguna bagi perusahaan agar dapat mengoptimalkan kelangsungan hidup organisasi yang sehat dan dapat menunjang efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Widhiastuti (2012:54) perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang semakin tinggi, akan semakin mudah pula perusahaan dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan dan memudahkan peningkatan pembentukan kinerja karyawan. Maka sebaliknya, apabila loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Wibowo (2016:123) menjelaskan bahwa loyalitas adalah keinginan kuat untuk mempertahankan diri dalam organisasi dan kesediaan memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Sehingga rendahnya tingkat loyalitas ini ada baiknya tidak diabaikan begitu saja oleh perusahaan. Jika diabaikan begitu saja hal ini akan terus berpengaruh terhadap kinerja dan semangat karyawan yang tidak dapat memberikan performa dan produktifitas yang tinggi. Loyalitas

rendah karyawan menimbulkan sikap dan perilaku kerja yang bertentangan dengan tujuan dan nilai-nilai yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila perusahaan memiliki budaya dan iklim organisasi yang baik. Budaya organisasi dan iklim organisasi merupakan dua variabel yang berbeda, budaya memiliki cakupan paling luas dibandingkan iklim organisasi. Budaya organisasi mencakup seluruh anggota dalam organisasi sedangkan iklim merupakan persepsi perorangan tentang apa yang terjadi di lingkungan organisasi (Rachman, 2016:56).

Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, karena setiap organisasi mempunyai budaya sendiri-sendiri dalam pelaksanaan kegiatannya sehari-hari. Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi (Ernawan, 2018:74). Budaya organisasi berperan untuk membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian (Utaminingsih, 2014:26).

Budaya organisasi adalah sebuah pembeda antar satu organisasi dengan yang lainnya karena meliputi konsep, sistem, ide, prosedur, kebiasaan, tradisi serta adat istiadat yang beragam disetiap organisasi. Selain itu dalam menciptakan budaya perusahaan yang efektif dapat membantu dalam memberikan keputusan bisnis yang baik harus dalam pembetulan keyakinan dalam norma, nilai dan

perilaku di organisasi. Kedua pendapat tersebut semakin mendukung bahwa suatu budaya organisasi sangatlah diperlukan demi kelancaran dan keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Robbins (2012:237) menjelaskan bahwa Budaya yang kuat jelas sekali akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggotaanggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk suatu keterikatan, kesetiaan, loyalitas dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Selain digunakan untuk menunjukkan ciri khas organisasi, budaya organisasi digunakan untuk membantu penyesuaian diri dengan permasalahan eksternal. budaya organisasi adalah pola asumsi dasar-diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal-yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Luthans, 2016:206).

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah iklim organisasi. Menurut Wirawan (2017:34) iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang

menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Iklm organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklm organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan loyalitas kerja karyawan karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklm organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi (Steers, 2013:71). Iklm merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklm organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklm organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi (Davis dan Newstorm, 2010:88).

Globalisasi telah memberikan konsekuensi bagi setiap organisasi untuk melaksanakan perubahan pada sisi internalnya. Sisi internal organisasi meliputi pengelolaan sumber daya manusia, kebijakan organisasi, dan keadaan situasional pada perusahaan tersebut. Salah satu bagian dari organisasi yang mutlak mengikuti perubahan adalah budaya organisasi dan iklm organisasi. Dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi dan iklm organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan (Wibowo, 2016:22). Budaya organisasi dan iklm organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2013:244). Karakteristik-karakteristik inilah yang akan membedakan suatu

organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang diikuti dengan efektivitas organisasi dan akan memudahkan manajer 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 (Wirawan, 2017:98). Oleh karena itu, tentunya perusahaan perlu membangun budaya organisasi dan iklim organisasi yang kuat bersama dengan karyawan karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara karyawan, salah satunya adalah perilaku yang menunjukkan loyalitas kerja karyawan.

Robbins, (2013:248) menjelaskan bahwa karyawan yang loyal tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang loyal terhadap pekerjaan maupun perusahaan di mana ia berada akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan dan sesama rekan kerjanya dengan alasan ingin membalas apa yang selama ini telah mereka dapatkan dari perusahaan.

Selain budaya dan iklim organisasi, salah satu faktor yang memicu loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan merupakan faktor penguat yang akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2017:162) komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan

yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Jika perusahaan hanya memikirkan keuntungan tanpa memperhatikan loyalitas karyawannya, artinya perusahaan menanamkan hal yang bisa berdampak negatif. Sebab ketidakloyalan karyawan akan memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Reaksi negatif akibat ketidakloyalan karyawan adalah karyawan yang sering mangkir, melakukan sabotase, hasil kerja menurun, angka *turnover* yang tinggi dan lain sebagainya (Kuncoro, 2012:19). Maka dari itu perusahaan dituntut untuk menciptakan komitmen organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting, sehingga beberapa perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya, meskipun komitmen sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti dari komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat lah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen organisasi memiliki peran penting khususnya dalam sebuah perusahaan profit yang berorientasi hasil. Komitmen organisasi akan menunjang karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya. Jika seorang karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi dan iklim organisasi yang kemudian ditunjang dengan adanya komitmen organisasi dan loyalitas yang tinggi

maka akan meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi akan menjadi kunci tinggi-rendahnya budaya dan iklim organisasi melalui pengontrolan, hal ini juga menjadi pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan yang serupa dalam mengelola sumber daya manusianya adalah PT. Soyo Aji Perkasa. PT. Soyo Aji Perkasa adalah perusahaan terbatas swasta yang berdomisili di Kabupaten Pati – Jawa Tengah, berdiri Sejak tahun 2015. Perusahaan ini pada awalnya bergerak pada usaha kapal tangkap ikan dan pembuatan kapal. Untuk mendapatkan manfaat optimal dari bidang ini, maka perusahaan memperluas unit bisnisnya dengan membangun *cold storage* yang akan menjadi pusat penjualan ikan dan produksi produk-produk hasil tangkapnya. Selain itu, perusahaan ini juga mengembangkan unit bisnis jasa untuk kebutuhan perbekalan, bahan bakar kapal dan *sparepart* untuk kapal-kapal dibawah kendali perusahaan. Adapun produk yang dihasilkan adalah ikan banyar kembang, ikan beng-beng, ikan cekak, ikan layur, ikan lonco, ikan tongkol, ikan lempuru dewasa, ikan redmoleg, ikan selar, ikan bawal hitam, ikan pari dan ikan kurisi. Adapun data hasil produksi PT. Soyo Aji Perkasa selama 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Produksi PT Soyo Aji Perkasa Tahun 2016 - 2020

NO	BULAN	TARGET PRODUKSI	REALISASI
1	2016	80 ton	87 ton
2	2017	120 ton	134 ton
3	2018	180 ton	176 ton
4	2019	200 ton	210 ton
5	2020	150 ton	87 ton

Sumber: Data Hasil Produksi PT. Soyo Aji Perkasa Tahun 2016-2020

Dilihat dari hasil produksi pada 5 tahun terakhir PT. SOYO AJI PERKASA terlihat bahwa hasil produksi mengalami penurunan dan kenaikan atau tidak stabil. Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan beberapa masalah terkait budaya dan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap komitmen dan loyalitas kerja karyawan PT. Soyo Aji Perkasa. Temuan yang pertama adalah masih ditemukan pengelolaan sumber daya manusia yang belum maksimal yaitu buruknya budaya organisasi di perusahaan dalam bekerja seperti dapat dilihat dari karyawan tidak menggunakan seragam pada saat bekerja karena adanya pengaruh dari luar perusahaan tempat dimana sebelumnya mereka bekerja sehingga kebiasaan ini menjadi sebuah kebiasaan atau tradisi. Adanya karyawan yang melanggar aturan yang sudah di tetapkan seperti masih terdapat karyawan yang datang terlambat serta masih adanya karyawan yang bersantai pada saat masih jam kerja pada PT. SOYO AJI PERKASA

Selain itu, iklim kerja yang ada diperusahaan kurang baik yaitu berupa kebersihan lingkungan tempat kerja karyawan yang kurang terawat. Jenjang karir karyawan di PT. Soyo Aji Perkasa tergolong minim karena posisi berpengaruh perusahaan di duduki oleh anggota keluarga atau kerabat dekat pemilik perusahaan.

Terlihat bahwa masalah-masalah terkait SDM sekarang ini timbul akibat kurangnya kesadaran organisasi terhadap peran strategis dalam mengelola SDM nya. Sehingga implementasi budaya organisasi dan iklim organisasi terlihat masih kurang dan lemah. Budaya dan iklim yang dimiliki perusahaan dibentuk untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Karyawan dalam ini berperan untuk membantu perusahaan dalam mencapai target dengan cara menaati dan mengaktualisasikan visi, misi dan nilai perusahaan. Namun nyatanya, penerapan visi, misi dan nilai

perusahaan sangat belum optimal, serta belum ada kesinergian antara budaya dan iklim organisasi dengan kinerja, kedisiplinan dan motivasi karyawan yang mengacu pada loyalitas kerja karyawan PT. Soyo Aji Perkasa.

Menurut beberapa gejala dan fakta yang terlihat dari data-data lapangan yang telah dijabarkan, bisa disimpulkan bahwa PT. Soyo Aji Perkasa masih memiliki *feedback* yang lemah dari karyawan dalam memberikan loyalitas. Jika hal tersebut terus dibiarkan nantinya akan menjadi masalah yang sangat merugikan bagi perusahaan. Untuk itu ada baiknya jika PT. Soyo Aji Perkasa mulai bergerak untuk melakukan pengoptimalan dalam loyalitas karyawan untuk kinerja yang tinggi dengan melakukan pendekatan terhadap budaya dan iklim organisasi yang dimiliki serta peningkatan komitmen organisasi. Pendekatan budayadan iklim oraganisasi tersebutlah yang diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan PT. Soyo Aji Perkasa. Sehingga diharapkan dengan melakukan pemahaman dan menemukan solusi yang tepat atas fenomena yang terjadi dan akan menemukan pemecahan masalahnya.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh *research gap* atau pengembangan penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardiyansyah (2018), yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Istikomah (2018) yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Istikomah (2018) yang memberikan hasil bahwa

iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gudeta (2018) yang memberikan hasil bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Budaya organisasi dan iklim organisasi yang terdiri dari kerjasama tim, komunikasi, penghargaan, dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian keberhasilan perusahaan dalam menerapkan budaya organisasi di antara karyawan-karyawannya akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan, baik perilaku *in-role* ataupun perilaku *extra-role* dan juga akan menghantarkan perusahaan pada kesuksesan.

Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2016) yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christel Sindy Luly (2016) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang merasakan budaya dan organisasi perusahaan yang baik, mereka akan memegang komitmen, loyalitas, kepercayaan, loyalitas, dan rasa memiliki satu sama lain dibandingkan dengan mereka yang memiliki persepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil. Apabila karyawan merasa budaya dan iklim organisasi perusahaan kurang baik, maka ia akan cenderung memiliki loyalitas kerja dan komitmen yang rendah. Begitu pula sebaliknya apabila budaya dan iklim organisasi

sangat baik, maka karyawan akan memiliki loyalitas dan komitmen organisasional yang tinggi pula. Komitmen yang tercipta berdasarkan baiknya budaya dan iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan inilah yang kemudian akan mendorong loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan *research gap* di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SOYO AJI PERKASA)”**.

1.2 Ruang Lingkup

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan iklim organisasi. Sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan loyalitas kerja karyawan.
- 2) Objek penelitian ini adalah PT. Soyo Aji Perkasa.
- 3) Subyek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Soyo Aji Perkasa.
- 4) Pelaksanaan penelitian terdiri dari persiapan, perijinan, pelaksanaan penelitian sampai dengan penulisan laporan.

1.3 Rumusan Masalah

Budaya dan iklim organisas yang terjalin di dalamnya menjadi penting karena akan sangat berpengaruh pada tpada komitmen dan loyalitas anggota organisasi. Tentang bagaimana mereka dapat termotivasi, bagaimana mereka dapat bekerja dengan efektif, dan tentu saja goal akhir dari semuanya adalah loyalitas dari anggota organisasi yang akan menentukan kinerja organisasi. Lebih jauh iklim dan budaya organisasi menentukan persepsi anggot aorganisasi terhadap unsur-unsur yang terdapat dalam sebuah organisasi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya karyawan yang melanggar aturan yang sudah di tetapkan seperti masih terdapat karyawan yang datang terlambat serta masih adanya karyawan yang bersantai pada saat masih jam kerja pada PT. SOYO AJI PERKASA, dengan adanya fenomena tersebut loyalitas kerja karyawan dan komitmen organisasi pada perusahaan masih belum maksimal di lihat dari budaya karayawan perusahaan.
- 2) Suasana kerja yang belum kondusif terlihat dari kebersihan lingkungan yang kurang serta masih tercium bau amis ikan yang di olah sehingga bekurangnya kenyamanan karyawan yang dapat mempengaruhi komitmen dan loyalitas kerja karyawan pada PT. SOYO AJI PERKASA.

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka pertanyaan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi?
- 2) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi?

- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan?
- 4) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan?
- 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
- 2) Menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.
- 3) Menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan.
- 4) Menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 5) Menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat praktis
 - a) Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b) Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi.
 - c) Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.
- 2) Manfaat teoritis
 - a) Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan serta aspek lain yang mempengaruhinya.
 - b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
 - c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

- d) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

