

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting bagi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki agar tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Berbagai Negara di Dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia akan memberikan dampak positif bagi suatu Negara. Artinya, sumber daya dan kekayaan alam yang melimpah ternyata tidak ada artinya apabila tidak dikelola oleh manusia secara baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018).

PT. Bukit Asam Tbk, adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa tambang batu bara yang memiliki sejarah yang cukup panjang dalam hal ini penelitian ini dilakukan di Jl. Stasiun Kereta Api Kertapati Sumatera Selatan 30142. PT. Bukit Asam Tbk, ini memiliki dua unit produksi penambangan, yaitu Unit Penambangan Batubara Tanjung Enim yang berada di Sumatera Selatan dan

Unit Penambangan Batubara Ombilin di Sumatera Selatan. Batubara hasil penambangan Tanjung Enim diangkut menggunakan Kereta Api ke Dersus Batubara Tarahan dan Kertapati untuk selanjutnya dikirim ke customer. Batubara hasil dari Tambang Ombilin diangkut menggunakan Kereta Api atau Truk ke Dermaga khusus Teluk bayur. Dermaga khusus batubara PTBA di Tarahan dan Kertapati merupakan dermaga yang dibangun, dioperasikan dan digunakan untuk kepentingan sendiri guna menunjang pengiriman batubara, sedangkan Dersus Batubara Teluk bayur tidak hanya digunakan untuk kepentingan sendiri juga digunakan oleh kontraktorkontraktor batubara yang berada di Sumatera Selatan.

Setiap organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki komitmen. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik menjadi tanggung jawab setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Dibalik keberhasilan suatu perusahaan terdapat pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan dengan baik, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu menumbuhkan komitmen pada setiap anggotanya. Hal tersebut dapat berpengaruh pada tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Menurut Robbinson (dalam Muis et al, 2018) bahwa, Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi serta berniat memelihara keanggotaannya pada organisasi yang merekrutnya. Seperti yang dijelaskan Setiyanto dan Hidayati (2017) bahwa, Komitmen organisasi merefleksikan seberapa loyal karyawan terhadap organisasi, karyawan mengekspresikan perhatian pada kemajuan serta keberhasilan organisasi. Adapun penjelasan menurut Ayal et al (2019) bahwa, sebaik apa komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari sejauh mana karyawan tersebut berpihak pada organisasi.

Budaya organisasi di dalam perusahaan turut andil dalam berkembangnya kualitas karyawan. Selain dibutuhkannya pengelolaan manajemen yang baik dan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan, budaya organisasi juga

dibutuhkan sebagai pedoman yang bisa dijadikan alat untuk menentukan arah sebuah organisasi. Kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal, termasuk budaya organisasi. Pada setiap perusahaan, seorang pemimpin dijadikan sebagai panutan oleh karyawannya, mereka akan memperhatikan kemudian menerapkan atau mencontoh apa yang pimpinan mereka lakukan. Dimulai dari hal kecil seperti datang tidak terlambat dan pulang tepat pada waktunya. Hal yang sederhana namun memberikan dampak baik bagi perusahaan (Muis et al, 2018). Berdasarkan penelitian Wibawa dan Putra (2018) menjelaskan bahwa, Budaya organisasi memberikan pengaruh positif bagi komitmen organisasi. Artinya bahwa meningkatnya budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Karyawan adalah elemen penting bagi perusahaan dalam operasional keseluruhan akan sumber daya yang dikelolanya. Dari hal tersebut tentu diperlukan bagi sebuah perusahaan dalam mengembangkan cara-cara terbaru dalam pengelolaan sumber dayanya sehingga upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi para karyawannya (Maharani, 2018). Pada kualitas kehidupan kerja karyawan bagi para ilmuwan maupun praktisi dipandang sebagai topik yang dianggap penting bagi sebuah organisasi/perusahaan dan senantiasa menarik untuk ditinjau lebih lanjut lagi. Kualitas kehidupan kerja dianggap dapat memengaruhi jalannya sebuah perusahaan secara menyeluruh dalam pencapaian tujuan. Hal tersebut menunjukkan kemampuan untuk meningkatkan kondisi maupun peran yang lebih dari karyawan dalam kualitas kehidupan kerja terhadap komitmennya di sebuah organisasi/perusahaan (Jati, 2013).

Kualitas kehidupan kerja juga dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan di perusahaan. Kualitas kehidupan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap toleransi, lingkungan kerja yang baik dan juga pengakuan

diri. Selain itu, jabatan yang tepat juga berpengaruh pada kelangsungan kinerja karyawan (Ristanti dan Dihan, 2016). Adapun Sajjad dan Abassi (dalam Ong et al, 2019) menyatakan, bahwa sikap seorang karyawan terhadap organisasinya adalah tergantung pada bagaimana organisasi memperlakukan kebutuhan mereka. Selain itu, di dalam penelitian yang dilakukan Sudiq dan Wijayanti (2020) menunjukkan, bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya tinggi atau rendahnya variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung?
2. Apakah ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung bagian SDM.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini perusahaan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung di Jl. Soekarno Hatta KM.15 Tarahan. Kota Bandar Lampung, 35242.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian adalah saat proposal skripsi ini disetujui.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung?
2. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung?
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung?

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai komunikasi dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menggunakan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**