

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha sebuah perusahaan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan organisasi tergantung pada individu atau dengan kata lain individu akan memberikan kontribusi pada organisasi tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas komitmen dari para karyawan sangat dibutuhkan dimana karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan akan memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya untuk dapat mempertahankan karyawannya, dimana salah satu caranya adalah dengan berusaha meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan maka karyawan akan cenderung memiliki perasaan nyaman, tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaannya sehingga karyawan selalu berusaha meningkatkan kinerja nya.

Komitmen Organisasi sangat penting demi tercapainya tujuan, visi, dan misi sebuah organisasi atau perusahaan secara maksimal. Adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan kestabilan perusahaan, Budaya organisasi erat kaitanya dengan komitmen organisasi dikarenakan budaya memiliki nilai-nilai, norma, etika dan sikap kerja yang dipegang bersama-sama oleh setiap komponen organisasi yang ada, karena berbagai unsur tersebut dapat dijadikan pedoman dalam mengawasi perilaku setiap karyawan, cara mereka berfikir, berinteraksi, dan bekerjasama dengan semua karyawan yang akan membuat

suatu keberhasilan dari tujuan perusahaan dengan kinerja yang lebih baik, dan juga Quality of Work Life (QWL) erat kaitanya dengan komitmen, Quality of Work Life (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari Quality Of Work Life sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi

Komitmen Organisasi merupakan suatu bentuk keterikatan seseorang pada organisasi yang diwujudkan dalam bentuk loyalitas. Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Sedangkan menurut Nurlaila (2019) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

PT. Lion Superindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ritail yang berdiri sejak tahun 1997, Superindo tumbuh dan berkembang bersama masyarakat Indonesia melalui kemitraan antara Salim Group. PT. Lion Superindo membuka gerai di Lampung yang berlokasi di Kemiling Bandar Lampung. PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung memiliki 73 karyawan terbagi menjadi masing masing bagian. pada penelitian ini penulis memilih untuk memfokuskan penelitian pada bagian store saja yang memiliki karyawan sebanyak 33 orang.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Lion Superindo Cabang
Kemiling Bandar Lampung

No	Bagian	Jumlah Karyawan
HEAD OFFICE		
1.	Manager	1
2.	Supervisor	2
3.	HRD	2
STORE		
1.	Administrasi/General Affair	6
2.	Finansial	3
3.	Karyawan Toko	24
NON OFFICE		
1.	Gudang	35
Total		73

Sumber : PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung mengenai Komitmen Organisasi yang terjadi pada karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung HRD menganggap Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan masih terbilang rendah karena kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan seperti adanya karyawan yang kurang mampu beradaptasi pada lingkungan tempat bekerja, tingkat absensi Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung yang kurang baik, adanya karyawan yang tidak bersedia melakukan pekerjaannya diluar jam kerja sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terhambat sehingga karyawan pada *shift* selanjutnya secara emosional tidak bersedia melakukan pekerjaan tersebut karena bukan tanggung jawabnya, dan juga Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan terlihat dari karyawan yang absen kerja hingga berhari hari. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan. Sehingga menyebabkan komitmen berkelanjutan yang ada di dalam diri karyawan masih tergolong rendah. Masalah yang terjadi diatas mengindikasikan bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo

Cabang Kemiling Bandar Lampung belum memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap perusahaannya.

Tabel 1.2
Data Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	45	0	2	43
Februari	43	0	1	42
Maret	42	0	5	37
April	37	2	0	39
Mei	39	0	0	39
Juni	39	0	0	39
Juli	39	1	0	40
Agustus	40	0	2	38
September	38	2	0	40
Oktober	40	0	3	37
November	37	0	1	36
Desember	36	0	3	33

Sumber : PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Data Keluar Masuk (*Turnover*) karyawan PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung Tahun 2021 didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memutuskan untuk resign sebanyak 17 orang dan karyawan yang masuk sebagai pegawai berjumlah 5 orang dengan total jumlah karyawan diakhir tahun adalah 33 karyawan. HRD PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung Bandar Lampung menjelaskan permasalahan yang terjadi terkait tingginya tingkat *turnover* perusahaan disebabkan karena sering terjadinya karyawan yang tidak ada hadir diperusahaan selama berminggu minggu tanpa kabar dan kepastian, ada beberapa dari karyawan yang secara mendadak mengajukan resign dengan alasan yang kurang jelas dan juga sebagian karyawan memberitahukan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan lain. Dalam hal ini perusahaan mengalami banyak kerugian dimana perusahaan harus mencari Calon karyawan baru dan tentu saja proses

recruitment dan pelatihan terhadap karyawan baru memerlukan pengeluaran biaya.

Tabel 1.3
Kehadiran Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang
Kemiling Bandar Lampung Tahun 2021

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase Ketidak Hadiran
Januari	33	19	1	4	13	3,01%
Februari	33	19	3	8	9	3,15%
Maret	33	20	-	9	15	3,57%
April	33	19	3	7	9	2,86%
Mei	33	21	2	17	2	3,13%
Juni	33	12	3	7	5	3,57%
Juli	33	13	10	5	1	3,82%
Agustus	33	22	13	7	5	3,24%
September	33	21	5	7	10	3,13%
Oktober	33	23	9	7	8	3,10%
November	33	21	2	8	3	2,04%
Desember	33	15	3	-	12	2,85%
Rata Rata						3,12%

Sumber : PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 Mengenai Data karyawan store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung. Rata rata ketidakhadiran karyawan store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung 3,12%. Data tersebut menjelaskan bahwa ketidakhadiran karyawan store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung dikatakan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung dikatakan kurang baik

Dalam hal ini untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan diperlukan adanya pemenuhan kebutuhan akan kualitas kehidupan kerja karyawan tersebut. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dianggap penting karena dapat menjadikan karyawan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan/organisasi. Bagi karyawan, penerapan kualitas kehidupan kerja

yang baik dengan memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Menurut Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Oleh sebab itu, kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan dapat berkomitmen pada perusahaan dan tentunya tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung terdapat beberapa masalah terkait Kualitas Kehidupan Kerja, mengungkapkan bahwa mereka merasakan kompensasi yang diterima belum sesuai dengan yang mereka harapkan dan tidak sesuai dengan perjanjian yang disepakati oleh perusahaan, tidak adanya insentif apabila karyawan diberikan jam lembur, Lingkungan kerja yang terjadi pada perusahaan kurang kondusif dimana karyawan kurang memperhatikan tata tertib yang berlaku, kurang terbuca nya terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan pada karyawan, Begitupun juga dengan kesempatan mengikuti pelatihan terkadang hanya diikuti oleh karyawan tertentu saja, karyawan tidak memiliki kesempatan dalam memberikan ide-ide terkait kebijakan atau kemajuan perusahaan, karyawan tidak diberikan sistem *reward* atas pencapaian pekerjaan mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja yang berjalan di PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung belum berjalan sesuai dengan harapan para karyawan sehingga dapat dikatakan Kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung masih belum optimal. Kualitas kehidupan kerja menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan bagi karyawan

untuk memilih dan bertahan pada suatu perusahaan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi pula dan Sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja karyawan yang kurang baik maka dapat menimbulkan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan.

Selain faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Budaya Organisasi. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya terbentuk dalam organisasi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu perusahaan akan mewujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga karyawan akan ada rasa memiliki terhadap perusahaannya begitu juga sebaliknya apabila karyawan kurang memahami dan tidak mewujudkan suatu budaya yang ada pada perusahaan maka karyawan secara psikologis tidak dapat beradaptasi dan merasa kurang nyaman pada perusahaan. Tanpa adanya Budaya Organisasi, Karyawan cenderung tidak melaksanakan tugas dengan baik, Dikarenakan kurangnya ketegasan terhadap komitmen. Menurut Nurlaila (2019) Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi.

Terdapat Budaya yang ada dilingkungan kerja area store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung yaitu, Patuh SOP, Akurat dan Kerja Tim,

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung terkait penerapan Budaya Organisasi karyawan store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung, HRD

menjelaskan bahwa penerapan budaya organisasi karyawan store masih kurang optimal dikarenakan kurang patuhnya karyawan terhadap ketentuan yang berlaku di perusahaan terlihat dari adanya karyawan yang beristirahat melebihi jam kerja hal tersebut menyebabkan penundaan penyelesaian pekerjaan dan juga minimnya kerja sama tim karyawan store dikarenakan adanya laporan dari karyawan store terhadap HRD yang memberitahu bahwa tingkat senioritas di perusahaan sangat tinggi.

Apabila budaya organisasi yang diterapkan dapat dijalankan dengan baik maka karyawan dan perusahaan akan merasa aman dan nyaman sehingga hal ini dapat meningkatkan komitmen kerja antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi terkait hal ini sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai standar perusahaan sehingga dapat berpengaruh dan berdampak pada munculnya perilaku dan akan meningkatkan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis mengenai variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. LION SUPERINDO CABANG KEMILING BANDAR LAMPUNG ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung ?
2. Apakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung ?
3. Apakah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Lion Superindo CabangKemilingBandarLampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung beralamat di Jl. Wolter Monginsidi No.56, Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2022 – September 2022

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya

Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, Khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi tentang faktor Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi yang baik dalam pembuatan kebijakan dan mengatur sistem mengenai Komitmen Organisasi

1.5.3 Bagi Institusi

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya

1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahan masukan dalam penelitian sejenisnya pada penelitian yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai Latar Belakang Permasalahan, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, Kerangka Pikir dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN