

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Muis (2018, p.1) Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau instansi. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Aziz (2018, p.2) Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Kasmir (2016, p.182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Menurut Saleh (2019, p.3) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung Berdiri pada tahun 1981, PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian gas elpiji 3 kg yang berada di Bandar Lampung. PT. Arsade Inti Gasindo Lampung beralamatkan di Campang Raya, Kec. Tj. Karang Tim., Kota Bandar Lampung, Lampung. Perusahaan ini memiliki 37 karyawan produksi dengan berbagai macam bagian kerjanya pada tahun 2019. Berikut adalah Struktur Organisasi Karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Lampung.

Tabel 1.1
Struktur Organisasi Karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung (2019)

NO	JABATAN	JUMLAH / (Orang)
1	Supervisor	1
2	<i>Liasion Officer</i>	2
3	Administrasi	3
4	<i>Refiller/Operator</i>	25
5	Teknisi Mesin	2
6	<i>Driver</i>	2
7	<i>Asisten Driver</i>	2
Jumlah		37

Sumber: PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung (2019)

Berdasarkan data yang ada diatas dijelaskan susunan organisasi perusahaan PT. Arsade Inti Gasindo. Perusahaan memiliki susunan organisasi yang terdiri dari 1 orang Supervisor, 2 orang bagian *Liasion Officer*, 3 orang bagian Administrasi, 25 orang bagian *Refiller/Operator*, 2 orang bagian Teknisi Mesin, 2 orang bagian *Driver* dan 2 orang bagian *Asisten Driver*.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi tabung gas LPG 3Kg, perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan agen dan pelayanan cepat dan sempurna bagi seluruh agen. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan PT

Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh agensinya. Data hasil kinerja karyawan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Berikut Ini Tabel 1.2 Merupakan Data standar penilaian kinerja karyawan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Standar Penilaian dan Hasil Kinerja Karyawan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung Tahun 2019

No.	Standar Penilaian Perusahaan (%)	Katagori	Kriteria Penilaian Perusahaan	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian Tahun 2019 (%)
1	91-100	Sangat Baik	1. Kesesuaian Pesanan	25	19
2	76-90	Baik	2. Ketepatan	10	7
3	65-75	Cukup	3. Waktu Penyelesaian	10	8
4	51-64	Kurang	4. Kehadiran	10	8
5	<50	Buruk	5. Kualitas Individu	15	11
			6. Kepemimpinan	15	12
			7. Kemampuan Kerja Sama	15	9
			Total	100	74 (Cukup)

Sumber : PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Tahun 2019

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian dan hasil kinerja karyawan. PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung menjelaskan bahwa jika pencapaian karyawan 91-100% maka kinerja karyawan sangat baik, jika 76-90% maka kinerja karyawan baik, jika 65-75% maka kinerja karyawan cukup, jika 51-64% maka kinerja karyawan kurang baik dan jika pencapaian karyawan <50% maka kinerja karyawan tersebut terbilang buruk.

Adapun faktor penilaian kinerja di PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung terdiri dari Kesesuaian Pesanan, Ketepatan, Waktu Penyelesaian, Kehadiran, Kualitas Individu, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Sama. Berdasarkan data diatas mengenai penilaian kinerja PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Arsade Inti

Gasindo Bandar Lampung pada tahun 2019 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 74%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian karyawan masih jauh dari target yang diberikan perusahaan, yang disebabkan karena masih terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan tersebut diindikasikan dengan keterlambatan karyawan dalam pembuatan surat SPA (Surat Perintah Angkutan) dan waktu penyelesaian pengisian gas LPG tidak sesuai dengan yang targetkan perusahaan sehingga berdampak kepada pendistribusian jumlah pesanan agen menjadi tidak sesuai, hal tersebut memicu para agen melayangkan komplain terhadap perusahaan karena ketidaksesuaian perusahaan dalam pengiriman jumlah pesanan.

Berdasarkan pemaparan penulis diatas tentang fenomena dan hasil penilaian kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa hasil kinerja karyawan belum maksimal karena masuk dalam katagori cukup, untuk mengetahui lebih jelas tentang penurunan penilaian karyawan pada PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung pada tahun 2019 tersebut, berikut penulis akan memaparkan fenomena dari permasalahan penurunan kinerja yang terjadi diperusahaan PT Arsade Inti Gasindo Lampung. Permasalahan yang terjadi diperusahaan ini sesuai dengan teori dari Saleh dan indikatornya (2019, p.3) yaitu karena kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kuantitas kerja yang tidak sesuai terjadi pada karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Lampung.

Kualitas Kerja. Berdasarkan data diatas, Kepala Bagian Personalia menjelaskan bahwa permasalahan perusahaan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung terkait kualitas kerja yaitu kurangnya kemampuan dan keahlian dari karyawan dalam melakukan pekerjaanya dan pengurusan berkas pembuatan surat SPA (Surat Perintah Angkutan), berdampak kepada terlambatnya proses distribusi tabung gas 3kg karena tidak bisa mengerjakan pekerjaan secara cepat.

Pemanfaatan Waktu, Berdasarkan data diatas, Kepala Bagian Personalia menjelaskan bahwa terdapat pula permasalahan perusahaan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung terkait pemanfaatan waktu yaitu karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu.

Kuantitas Kerja. Berdasarkan data diatas, Kepala Bagian Personalia menjelaskan pula terdapat permasalahan lain selain kuantitas kerja dan pemanfaatan waktu di perusahaan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung yaitu terkait kuantitas kerja karyawan yang didindikasikan dengan tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan sehingga terjadi komplain yang diterima perusahaan dari beberapa agensi dikarenakan jumlah pengiriman LPG 3Kg tidak sesuai dengan jumlah pesanan mereka.

Solaiman (2019, p.5) menjelaskan bahwa hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali.

Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan. Untuk penelitian ini, penulis memfokuskan pengaruhnya dari variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja. Menurut Kasmir (2016, p.193) Komitmen merupakan kepatuhan untuk

menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam berkerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Menurut Novitasari (2020, p.3) Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap Kepala Bagian Personalia, fenomena yang terjadi di PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung terkait Komitmen Organisasi yaitu juga masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki rasa peduli terhadap kemajuan perusahaan dengan melalaikan pekerjaan yang dimilikinya dan juga tidak memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang mereka kerjakan, yang dilihat dari beberapa karyawan yang sering bolos dan terlambat datang dalam bekerja dan beristirahat lebih lama dari waktu yang ditentukan perusahaan sehingga melanggar ketetapan aturan yang sudah dibuat perusahaan terkait jam istirahat. Hal tersebut berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan dan menjadikan pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi tertunda sehingga target pekerjaan yang harusnya bisa cepat diselesaikan menjadi lebih lama pengerjaannya.

Selain Variabel komitmen organisasi, Variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Variabel Budaya Organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Nilai ialah sesuatu yang dipandang penting, berharga, diprioritaskan dan diperjuangkan untuk dilaksanakan. Kepercayaan ialah sesuatu yang diterima sebagai kebenaran dan tidak diperdebatkan. Norma ialah pedoman atau aturan yang harus ditaati oleh para karyawan yang ada di perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Sedangkan Menurut Sagita (2018, p.3) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi, kebiasaan kebiasaan atau norma norma ini mengatur hal hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Perusahaan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung memiliki budaya organisasi yang diletakan hampir diseluruh sudut area kerja yaitu “Nikmati dan bersyukurlah setiap pekerjaan yang kamu dapatkan, karena tidak semua orang mendapatkan kesempatan yang sama dan selalu utamakan keselamatan dan kesehatan kerja anda lakukan kerja yang aman”.

Karyawan merasa budaya organisasi diperusahaan PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung masuk dalam katagori lemah. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap Kepala Bagian Personalia, fenomena yang terjadi di PT Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung terkait

lemahnya Budaya Organisasi yang terjadi diperusahaan ini yaitu banyaknya karyawan yang mengobrol saat jam kerja berlangsung dan juga karyawan kurang memperhatikan perintah dari perusahaan dilihat dari banyaknya karyawan tidak menggunakan masker di area pengisian ulang gas mengingat gas sangat berbahaya untuk pernapasan, banyak karyawan juga tidak menggunakan sarung tangan dan helm untuk pengangkatan keluar masuknya tabung gas dari truck ke area produksi, dan karyawan kurang agresif saat terjadinya bongkar tabung gas kosong saat truck datang. Hal tersebut mengakibatkan terhambatnya jalannya aktivitas pekerjaan sehingga berdampak kepada kurang baiknya kinerja karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

Djalil (2020, p2) menyebutkan bahwa Perusahaan sebagai suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dengan budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, budaya organisasi menggambarkan tentang kondisi kerja karyawan. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan kerja sama karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARSADE INTI GASINDO BANDAR LAMPUNG“**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung yang berjumlah 37 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan perusahaan yang beralamatkan di Campang Raya, Kec. Tj. Karang Tim., Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai Kinerja

Karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN