

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa globalisasi ini, seluruh aspek yang ada di dunia ini turut bertumbuh. Salah satu aspek dalam dunia ini adalah, ekonomi, terutama di Indonesia pertumbuhannya cukup meningkat. Menurut website *bps.go.id* dalam rilis disampaikan bahwa pada Triwulan pertama di tahun ini, mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan antar perusahaan juga berjalan cukup ketat. Salah satu perusahaan yang turut berkembang dan turut bertumbuh adalah bidang ekspor. Tentunya, dalam sebuah perusahaan, salah satu komponen yang turut memberikan pengaruh besar adalah sumber daya manusia.

Dalam kehidupan perusahaan, penting untuk menanamkan nilai-nilai yang untuk dipahami bersama dan dijunjung oleh pihak-pihak yang relevan. Penanaman nilai dapat dicapai dengan cara membentuk budaya perusahaan atau yang juga dikenal sebagai sebuah Budaya Organisasi. Beberapa perusahaan percaya bahwa para karyawan yang berkualitas dapat dibentuk dari kebiasaan-kebiasaan baik yang dirangkum dalam Budaya Organisasi.

Disampaikan oleh *Robbins & Judge, 2008* dalam bukunya dijelaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan aturan dasar yang bisa menjadi rujukan bagi para karyawan untuk berperilaku di tempat kerja. Para pakar percaya bahwa dengan adanya Budaya Organisasi yang baik, hasil dari proses bekerja yang dilakukan oleh para karyawan akan memberikan hasil yang lebih maksimal sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Membuat Budaya Organisasi tentu tidak semudah membalikkan telapak tangan. Dibutuhkan proses-proses tertentu yang pada akhirnya bisa menghasilkan karyawan penuh keikhlasan dan kepuasan dalam melaksanakan setiap amanah yang dititipkan kepada mereka. Langkah kecil bisa dimulai oleh pihak perusahaan dengan cara melakukan penyesuaian jenis pekerjaan, disesuaikan dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh para karyawan. Pihak perusahaan bisa

melakukan pemetaan lebih baik dalam melakukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang nantinya pertumbuhan karyawan akan seiring dengan pertumbuhan perusahaan. Sehingga munculah rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan bisa membuat hasil pekerjaan lebih baik.

Namun, belum banyak perusahaan perusahaan mengetahui kebutuhan akan hal ini. Sehingga belum terjadi keselarasan antara kebutuhan perusahaan yang harus dipenuhi dan kepuasan karyawan dalam melakukan suatu perusahaan. Itulah mengapa, ada keterkaitan antara budaya sebuah perusahaan, dengan *job satisfaction*. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat proses Budaya Organisasi dalam PT. Darin Indo Utama, *Job Satisfaction* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama.

PT. Darin Indo Utama Surabaya adalah perusahaan eksportir terpercaya yang terlibat secara langsung dalam proses penanganan, pengolahan dan pemasaran serta menjadi pemasok rempah-rempah yang di produksi di Indonesia. Menurut hasil wawancara dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa setiap bulan, ada penurunan Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya. Salah satu efek yang terlihat dari rendahnya Kinerja Karyawan adalah terjadinya barang yang ditolak atau *reject* (*Not Good*). Berikut ini adalah data yang menunjukkan persentase barang rijek PT. Darin Indo Utama pada tahun 2019-2021.

Tabel 1.1 Data Barang Rijek PT Darin Indo Utama Tahun 2020 - 2021

Tahun	Persentase Barang Rijek
2019	31%
2020	48%
2021	43%

Sumber: PT Darin Indo Utama (2022)

Dengan latar belakang tersebut, peneliti melihat beberapa penelitian sebelumnya dengan beberapa hasil sebagai berikut adalah faktor-faktor penentu:

1. *M. Subagio (2017)* menyampaikan bahwa budaya dalam suatu organisasi bisa memberikan pengaruh besar pada kemampuan kerja pegawai. Selain itu Dalam bukunya “Budaya Organisasi” (2016) Wibowo, dituliskan arti budaya Organisasi adalah tata cara atau suatu proses, kemudian dimaknai bersama oleh semua tim, dimana hal tersebut akan menjadi identitas suatu organisasi.

2. Faktor selanjutnya yaitu Kepuasan Kerja. Hal ini dikenal juga sebagai tingkat kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Ayu pada tahun 2020, dijelaskan bahwasanya Kepuasan Kerja karyawan juga memberi pengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan. Bisa disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap yang baik serta perilaku emosional yang positif terhadap pekerjaan dengan menilai bahwa tenaga kerja merasa telah memenuhi target kerja yang terpenting (Afandi, 2018).
3. Hal yang juga menjadi penentu adalah Komitmen Organisasi, yang didukung tulisan terdahulu oleh M Rais (2018) bahwa komitmen sebuah organisasi memberikan banyak pengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen suatu organisasi (*organizational commitment*) juga diartikan sebagai langkah yang menjadi cerminan seorang individu dalam proses mengenal dan terjadi pelekatan diri dengan organisasinya, Moorhead dan Griffin (2016:73)

Dengan berdasar dari penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti melakukan skripsi yang bertajuk “Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Satisfaction* dan Komitmen Sebuah Organisasi pada Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan dasar pemikiran tersebut di atas, peneliti menuliskan Rumusan Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya?
4. Apakah Budaya Organisasi, *Job Satisfaction* dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini menentukan batasan masalah hanya tertuju pada sejumlah pegawai PT. Darin Indo Utama Surabaya. Selain itu, dalam studi kasus ini hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu Budaya Organisasi PT. Darin Indo Utama, *Job Satisfaction* serta Komitmen Perusahaan, serta variabel lain yang terikat yaitu Performa Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mencari tahu dengan cara menganalisis budaya suatu organisasi memberikan pengaruh besar terhadap performa pegawai PT. Darin Indo Utama Surabaya;
2. Menemukan jawaban terkait pengaruh *Job Satisfaction* yang bisa mempengaruhi penampilan karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya;
3. Mendapatkan jawaban terkait Komitmen Perusahaan yang memberikan dampak kepada cara bekerja karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya;
4. Melakukan analisis keterkaitan antara budaya sebuah organisasi, *job satisfaction*, dan komitmen suatu organisasi apakah bisa bersamaan memberikan pengaruh signifikan pada performa pegawai PT. Darin Indo Utama Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap, bahwa penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan atau pihak terkait lainnya, seperti :

1. Bagi PT. Darin Indo Utama Surabaya sebagai saran yang nantinya bisa dimanfaatkan secara berkelanjutan untuk mencapai kinerja terbaik karyawan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati sebagai asupan referensi dalam bidang budaya organisasi sebuah perusahaan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bila diadakan penelitian serupa di masa mendatang.

1.6 Sistematika Penulisan

Tatacara peneliti untuk menyusun skripsi ini adalah untuk memudahkan dalam proses mengetahui hal yang mendasari Penelitian, Rumusan Masalah yang ingin dibahas, Menentukan Tujuan dan Manfaat dari Penelitian, serta Batasan Masalah.

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan ini digambarkan tentang masalah yang mendasari, rumusan permasalahan, tujuan serta manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Landasan ilmu yang yang digunakan dalam penelitian, juga penelitian sebelumnya, pola berfikir dan hipotesis penelitian dituliskan dalam bab ini.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, peneliti menuliskan tentang metode penelitian yang dipilih adalah kuantitatif.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil akhir dari data yang diolah, kemudian dipaparkan oleh penulis.

5. BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan serta saran apabila dilakukan penelitian di masa mendatang.