

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam usaha pencapaian tujuannya, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah maupun alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya. Perusahaan akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement* (HRD).

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga harus memiliki kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu variabel untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai akibat dari persaingan dunia usaha yang semakin ketat ini maka perusahaan dituntut untuk melakukan pembenahan-pembenahan dalam segala hal

secara konsisten. Pembinaan-pembinaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya saing sehingga kepuasan konsumen terhadap produk atau jasa sebuah perusahaan meningkat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perubahan perilaku karyawan dalam menjalankan berbagai aktivitas kerjanya melalui budaya organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan.

Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi sebagai lembaga kerja. Selain budaya organisasi, satu hal penting yang harus ada dalam sebuah organisasi yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi yang kuat dalam setiap diri karyawan menjadikan organisasi dapat dengan mudah dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komitmen pegawai terhadap organisasi yang merupakan salah satu unsur penting dalam kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya. Komitmen untuk

melaksanakan aturan-aturan dalam perusahaan, dilakukan pimpinan perusahaan dengan memberikan dukungan dan perhatian kepada, baik berupa moral maupun material. Perhatian moral dengan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan perhatian material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan di lapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan seperti datang terlambat dan sering absen. Aturan-aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya organisasi yang berlaku di organisasi. Budaya organisasi juga dapat digunakan dalam upaya meningkatkan komitmen dan mutu kinerja karyawannya dalam bekerja. Komitmen terhadap budaya organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi salah satu aspek sumber daya manusia (SDM) yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa penyaluran bahan bakar minyak, SPBU Pinang Baris selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan dan produknya, sehingga manajemen dituntut untuk mendorong antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan mengarahkannya pada kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan dan strategi perusahaan. Maka dari itu SPBU Pinang Baris sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada perusahaannya. Komitmen organisasi dapat dilihat dari komitmen organisasi juga dapat dilihat dari

tingkat *Turn Over* (keluar masuk) karyawan. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat data *Turn Over* karyawan SPBU Pinang Baris selama lima tahun terakhir.

Tabel 1.1. Data Keluar Karyawan pada SPBU Pinang Baris

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Tingkat <i>Turn Over</i> (orang)	Persentase (%)
2014	22	-	-
2015	26	4	18,18
2016	25	1	-3,85
2017	28	3	12,00
2018	35	-	20,00

Sumber : SPBU Pinang Baris (2019)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan SPBU Pinang Baris pada tahun 2014 yaitu sebanyak 22 orang. Pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebanyak 4 orang (18,18 %) menjadi 26 orang. Pada tahun 2016 mengalami penurunan sebanyak 1 orang (3,85 %) menjadi 25 orang. Pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebanyak 3 orang (12 %) menjadi 28 orang. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 7 orang (20 %) menjadi 35 orang. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan yang keluar dan masuk di SPBU Pinang Baris dalam lima tahun belakang tergolong fluktuatif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan SPBU Pinang Baris, terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan dalam menyikapi karyawan yang lalai dalam bekerja, target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan. Karyawan sering tertidur, berdandan dan makan pada saat jam kerja berlangsung. Sikap santai karyawan menyebabkan pula target pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan salah satu faktornya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan SPBU Pinang Baris”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada SPBU Pinang Baris Medan masih tergolong rendah.
2. Komitmen karyawan pada SPBU Pinang Baris Medan masih tergolong rendah.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka batasan masalahnya adalah budaya organisasi dan komitmen karyawan pada SPBU Pinang Baris Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Karyawan SPBU Pinang Baris ?**

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan SPBU Pinang Baris.

1.6. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini akan menghasilkan suatu masukan pemikiran yang bermanfaat perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi dan komitmen karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan dan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Quality.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai dasar dalam melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan.