

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu kunci untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mutlak harus dijaga agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Komitmen karyawan juga merupakan hal mendasar yang paling dibutuhkan dari dalam diri karyawan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, sehingga beberapa organisasi memasukkan unsur dari komitmen organisasi sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan yang diberikan kepada karyawan (Kuntjoro dalam Seniati, 2006 : 23). Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah faktor keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja menjadi lebih baik jika karyawan memiliki pemikiran yang positif terhadap pekerjaannya, mereka akan menemukan makna dari pekerjaan itu sendiri, serta menganggap kapasitasnya untuk mengontrol, mengoperasikan, dan harapan bagi masa depan pekerjaannya (Mohammadi, 2013 : 292). Keterlibatan kerja membuat karyawan lebih berkomitmen dalam bekerja, karena adanya pandangan bahwa usaha dan kinerja yang dilakukan memiliki makna positif bagi kesejahteraan bagi dirinya dan organisasi. Keterlibatan kerja mempunyai implikasi yang positif terhadap organisasi dalam hal mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menghasilkan motivasi yang positif, pertumbuhan kepribadian dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Dasar untuk keberhasilan organisasi adalah kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerjaan dan budaya organisasi yang memperkuat dan memaksimalkan kompetensi (Bhuono, 2005 : 34). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang

sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan, keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam setiap diri karyawan.

PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang injection molding untuk komponen electronic dan manufacturing. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang padat karya perusahaan ini sangat membutuhkan semangat kerja karyawannya, karena perusahaan yang bergerak dalam bidang padat karya ini tidak banyak menggunakan mesin dalam kegiatan produksinya melainkan tenaga kerja langsung yang memproduksi barang tersebut. Sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kuat dan senantiasa memperhatikan keterlibatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, bahwa masalah rendahnya komitmen organisasi dilihat dari komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), terlihat dari kurang terinternalisasinya (penanaman perilaku, sikap dan nilai seseorang yang didapatkan). Komitmen organisasi biasanya dilakukan oleh karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi, dengan cara mendukung tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi akan timbul ketika karyawan yang senang menjadi anggota sebuah organisasi, adanya kepercayaan didalamnya, dan adanya perasaan yang baik mengenai organisasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, ditemukan bahwa rendahnya komitmen organisasi karyawan disebabkan karena beberapa hal diantaranya: (1) alasan karyawan yang sering dilibatkan dalam pekerjaan tambahan di luar jam dinas hanya beberapa orang saja, dikarenakan pengalaman kerja yang lebih baik, (2) tampak bahwa karyawan yang sering terlibat menunjukkan komitmen yang tinggi

dari pada karyawan yang jarang dilibatkan, (3) rendahnya tingkat kedisiplinan dan loyalitas karyawan yang berimplikasi langsung kepada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan yang sering dilibatkan memiliki kedisiplinan jam kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi karyawan mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian HRD (*Human Research Development*), Ibu Erika Erliana, bahwa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan salah satu faktornya adalah rendahnya keterlibatan kerja karyawan dilihat dari aspek rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, karyawan yang masih sering mengabaikan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh rekannya sehingga terindikasi saat karyawan yang bersangkutan mendapatkan rotasi pekerjaan, karyawan yang bersangkutan ini tidak dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang baru seperti di suatu bidang bagian purchasing jika mendapatkan rotasi ke bagian exim atau bagian lain yang baru karyawan tersebut tidak mau terlibat didalam pekerjaannya dengan alasan tidak memahami pekerjaannya, sehingga pencapaian kinerjanya yang diharapkan tidak optimal.

Beberapa hal lain yang juga terlihat melalui pengamatan langsung (*observasi*) yang dilakukan peneliti dari sisi budaya organisasi di perusahaan ini mempunyai budaya organisasi yang kental dengan budaya asing yaitu budaya Jepang, dibuktikan dengan adanya prinsip (*3Q6S*) dalam bekerja yang meliputi 3Q (*quality goods, quality employee, dan quality company*) serta 6S yang meliputi *seiri* (ringkas), *seiton* (rapih), *seiso* (resik), *sheiketsu* (rawat), *shitsuke* (disiplin), dan *saho* (perilaku). Penanaman prinsip-prinsip tersebut belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena jika dilihat dari aspek *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail) masih banyaknya karyawan yang kurang peka dalam menjaga lingkungan kerjanya (seperti masih banyak ditemukannya bekas sampah di kolong-kolong tempat mereka bekerja) serta masih banyak karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada seperti merokok di jam kerja, makan saat jam kerja, terlambat datang, dan lain-lain.

Tentu saja hal ini terjadi karena beberapa faktor, baik faktor internal individu (karyawan) maupun faktor eksternal (perusahaan). Beberapa faktor tersebut yang diduga akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk menelaah secara lebih dalam mengenai budaya organisasi dan keterlibatan kerja karyawan yang mempengaruhi komitmen organisasi dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Nidec Sankyo Precision Indonesia”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT Nidec Sankyo Precision Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi PT Nidec Sankyo Precision Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Nidec Sankyo Precision Indonesia ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Nidec Sankyo Precision Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Nidec Sankyo Precision Indonesia.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan di PT Nidec Sankyo Precision Indonesia.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak di bawah ini:

##### **1. Bagi PT Nidec Sankyo Precision Indonesia**

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk Perusahaan dalam menentukan budaya organisasi dan keterlibatan kerja yang baik bagi karyawan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan, serta bagaimana cara menumbuhkan atau menghasilkan komitmen organisasi karyawan yang tinggi agar dapat mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

##### **2. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

#### **1.5. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah**

Penelitian tentang elemen-elemen organisasi seperti budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara independen dihubungkan dengan komitmen organisasi telah banyak dilakukan, dimana dalam rangka mencapai tujuan organisasi, elemen-elemen tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama ikut memberikan kontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

Maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada faktor-faktor Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja yang mempengaruhi Komitmen Organisasional pada PT Nidec Sankyo Precision Indonesia.

2. Objek penelitian difokuskan kepada karyawan tetap PT Nidec Sankyo Precision Indonesia periode tahun 2021.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Agar penyusunan skripsi dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, pemmasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel budaya organisasi, pengertian dan konsep keterlibatan kerja, pengertian dan konsep komitmen organisasi, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

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

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel budaya organisasi, variabel keterlibatan kerja, variabel komitmen organisasi, metode analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis terdiri dari uji F, uji t, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $r$ ).

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel budaya organisasi, deskripsi data variabel keterlibatan kerja, deskripsi data variabel komitmen organisasi, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan hasil penelitian di PT Nidec Sankyo Precision Indonesia.

#### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.