

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era revolusi industri 4.0 saat ini Sumber daya manusia sangat penting berpengaruh dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting bagi perusahaan. Kinerja individu merupakan kunci kesuksesan bagi organisasi, sehingga peran sumber daya manusia sangat penting demi kelangsungan aktivitas di organisasi.

Memiliki sumber daya manusia yang unggul serta pola pikir terhadap pandangan perusahaan kedepan sangat berpengaruh penting dalam organisasi. Pola pikir sumber daya manusia dalam berorganisasi juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi Menurut Wibowo (2016:15) adalah sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi yang mengajarkan pada karyawan. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku. Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang ada dalam perusahaan merupakan keputusan yang dibuat oleh pemimpin terdahulu yang sampai saat ini masih berlaku dan sudah menjadi budaya atau tradisi yang akan terus berjalan.

Budaya organisasi juga mempengaruhi sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kontribusi untuk berkomitmen dalam organisasi sehingga

budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku karyawan. Pemimpin perusahaan harus mampu menanamkan budaya organisasi dan membentuk karakter karyawan yang diharapkan. Karyawan merasa nyaman dan berkomitmen terhadap perusahaan apabila budaya organisasi di dalam perusahaan tersebut menyenangkan dan konduktif.

Dalam hal ini dapat kita sadari bahwa budaya organisasi bersifat stabil dan terarah sulit untuk dirubah karena budaya mencerminkan bagaimana cara mereka berfikir, merasakan, menyakinkan bahwa budaya organisasi dapat menciptakan kesuksesan suatu organisasi. yang akan membentuk suatu lingkungan dan kondisi kerja yang harmonis. Kondisi Kerja yang harmonis selain dapat di pengaruhi oleh budaya organisasi juga dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi dalam suatu perusahaan.

Menurut Gisbon (dalam Nyoman sopian 2016) keadilan organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama dalam organisasi tempat dia berkerja. Karyawan yang diperlakukan dengan adil dalam organisasi pasti akan lebih berkompeten dengan pekerjaannya, dan apabila karyawan yang merasa tidak di perlakukan adil akan meninggalkan organisasi tersebut. Pemimpin yang memperlakukan karyawan secara adil akan mampu memperkuat komitmen karyawan untuk tetap berkerja di perusahaan.

Karyawan akan merasa patuh pada perlakuan yang adil jika prosedur, pelaksanaan dan kebijakan sudah dirasa adil bagi seluruh karyawan, sehingga karyawan yakin terhadap keadilan organisasi tersebut untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam perusahaan. Adanya keadilan organisasi kesetaraan dalam individu akan mampu menyamakan dan menyatukan pikiran-pikiran seluruh karyawan untuk memujudkan visi dan misi organisasi.

Keadilan organisasi sangat penting di dalam perusahaan karena untuk menjadi alat pendorong bagi karyawan untuk terus mempertahankan kemampuan, keunggulannya serta menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. Selain Keadilan Organisasi dan Budaya organisasi lingkungan kerja juga berperan penting sebagai penentu sikap dalam organisasi. Dengan adanya lingkungan kerja penyusunan suatu sistem kerja yang baik dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan dalam perusahaan.

Menurut Yoyok Sudarso (2018:47) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan untuk kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan tugas untuk mencapai suatu tujuan. Dukungan lingkungan yang baik akan memberikan dampak baik secara moral maupun material, apabila lingkungan kerja yang mendukung akan

memberikan suasana kerja yang berbeda bagi karyawan yang melaksanakan perkerjanya.

lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja secara optimal. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun hubungan kerja karyawan dengan atasannya. Seorang pemimpin tentunya tidak terlepas dari bagaimana dia menciptakan lingkungan kerja serta mendesain lingkungan kerja yang baik, mulai dari aturan, suasana kerja, kebijakan dan hubungan pemimpin dengan karyawanya dalam organisasi tersebut.

Selain itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melalukan aktivitas sehingga waktu kerjanya yang akan digunakan secara optimal. Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, serta memberikan kegembiraan.

sehingga tidak membuat orang yang berada pada lingkungan kerja merasa terbebani, memberikan suasana kerja yang nyaman, dengan demikian interaksi, komunikasi serta perkerjaan yang dikerjakan akan berjalan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Khaerul Umam (2018:258) Komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan

memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Di dalam komitmen organisasi akan tercermin keyakinan karyawan untuk mewujudkan misi dan tujuan dalam organisasinya, kemampuan untuk mencurahkan usaha dan prestasi kerja, serta minat untuk melanjutkan berkerja diperusahaan tersebut. Pada hakikatnya komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pegawai memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan menunjukkan sikap yang baik, hal ini dapat dilihat dari catatan kehadiran tingkat kedisiplinan untuk mengikuti kebijakan-kebijakan perusahaan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah. Komitmen organisasi tidak sekedar keberpihakan dan keterlibatan dalam organisasi, namun juga kesetiaan yang diungkapkan karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu komitmen organisasional merupakan sikap setia dari seorang karyawan dalam satu organisasi.

Demikian perusahaan yang akan saya lakukan penelitian di PT Siegwerk Indonesia Rungkut Surabaya yang beralamatkan Jalan Rungkut Industri III No.26A, Kutisari Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota

Surabaya Jawa Timur 60293. bergerak dalam bidang tinta untuk percetakan *packaging* kemasan plastik maupun kertas.

PT Siegwark Indonesia Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tinta ingin berkembang dengan baik dan untuk mencapai suatu tujuan PT Siegwark Indonesia Surabaya, membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi serta memiliki komitmen organisasi yang diharapkan terhadap loyalitas perusahaan demi meningkatkan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan yang terjadi selama ini misalnya terlambat masuk kerja, tidak hadir ketika jam kerja, atau tidak serius dalam berkerja. Dari permasalahan tersebut sering kali dihadapi oleh perusahaan yang dapat menghambat aktivitas bekerja.

Maka dari itu permasalahan yang terjadi dalam perusahaan mengenai komitmen organisasional yang kurang pada karyawan lebih baik dicari jalan keluarnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membentuk budaya organisasi yang baik, keadilan yang diberikan oleh perusahaan seperti tidak membedakan karyawan satu dengan lainnya, lingkungan kerja yang layak sehingga karyawan nyaman dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, Maka penelitian ini adalah : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap KomitmenOrganisasional Karyawan PT. Siegwark Indonesia Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam Penelitian ini, penulis Membagi dua tujuan yang diantaranya adalah

1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk dapat melengkapi salah satu syarat dan kewajiban mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan stasa 1 (S1) dengan gelar (SM) Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas PGRI AdiBuana Surabaya
2. Untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang didapatkan selama di universitas

PGRI Adi Buana Surabaya Universitas PGRI
Adi Buana Surabaya

3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian adalah sebagai Berikut:

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan Penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat dipertimbangkan perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan yang dimiliki
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Bagi Universitas PGRI Adi buana Surabaya hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bacaan

di perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana khususnya dalam pemahaman tentang budaya organisasi, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan dalam melakukan observasi dan memberikan pengalaman serta menerapkan materi yang di dapat selama perkuliahan di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sehingga peneliti dapat memahami pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh Budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap organisasional karyawan