

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada sebuah perusahaan atau organisasi memiliki suatu tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sebuah aset terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dan memiliki suatu peranan yang tidak dapat dilepaskan dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memberikan kreatifitas, tenaga, keahlian, serta waktu yang dimiliki supaya proses yang terjadi dalam sebuah perusahaan dapat berjalan baik. Usaha dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan yang maksimal, perusahaan dapat menjaga sumber daya manusia yang dimiliki, disamping menjaga perusahaan dengan baik juga dapat mengembangkan sumber daya manusia agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik, berkompeten, serta berkomitmen, dan dapat menjaga loyalitas terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini juga pendorong utama pelaksanaan maupaun kegiatan yang ada dalam organisasi sehingga perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan memang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain dari itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu pihak yang berkontribusi positif dalam suatu organisasi, di mana

sumber daya manusia memiliki peranan sebagai pelaku aktif di dalam aktivitas perusahaan.

Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan maka diperlukan faktor penting yaitu atasan dan bawahan, dalam arti lain yaitu pimpinan dan karyawannya. Dalam perusahaan akan memiliki kondisi lingkungan yang baik apabila pimpinan dan karyawannya menjalin hubungan yang baik. Maka dari itu perusahaan harus menjaga hubungan yang baik agar tercipta suatu budaya organisasi yang harmonis.

Budaya organisasi juga memiliki peranan yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memiliki karakter yang berbeda, biasanya dijadikan ciri khas dari perusahaan tersebut. Ciri khas itulah yang dinamakan budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi maka sebuah perusahaan akan membentuk suatu norma atau komitmen yang baik dari segi pemimpin maupun karyawan. Terciptanya suatu budaya organisasi tidak langsung akan menumbuhkan sikap komitmen yang tinggi karyawan kepada perusahaannya.

Menurut Stoner et al (2002) dalam Fauzi, dkk (2016:4) Budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya yang baik bagi para anggota organisasi dalam yaitu menjalankan pekerjaannya di perusahaan akan

membentuk suatu lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Menurut Sihombing (2001) dalam Subagyo (2014:75) lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada ditempat baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang ada serta membentuk suatu kondisi kerja yang harmonis demi tercapainya komitmen organisasi yang baik maka perusahaan dituntut untuk memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan. Oleh sebab itu kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* menjadi salah satu faktor yang tak kalah penting dalam perusahaan. *Quality of work life* merupakan suatu variabel yang tidak dapat dipisahkan pada proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih baik.

Menurut Bernardin dan Russel (1993:520) dalam Imanni (2014:1083) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah sesuatu yang berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja.

Kualitas kehidupan kerja di dalam perusahaan akan berpengaruh dengan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik bagi karyawan di perusahaan.

Karyawan membutuhkan kondisi dan kualitas kehidupan kerja yang baik sebelum memberikan komitmen terhadap perusahaan. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan akan memberikan tenaga, waktu dan pikiran yang dimiliki untuk perusahaan, begitu sebaliknya karyawan juga akan menuntut kondisi dan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan istilah lain mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang ia lakukan. Imbalan yang didapat berupa gaji, fasilitas, rasa aman dan sebagainya.

Dalam sebuah perusahaan seringkali muncul suatu permasalahan mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Padahal komitmen organisasi yang baik pada dasarnya dijadikan sebagai tolak ukur sebuah keberhasilan perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena karena karyawan merasakan kalau kualitas kehidupan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan kurang tercukupi sehingga karyawan menganggap tidak ada imbal balik dari perusahaan, oleh sebab itu karyawan tidak akan merasakan kepuasan dan kualitas kehidupan kerja yang baik, hal tersebut dapat menyebabkan dampak terhadap kondisi kerja karyawan yang kurang baik bagi perusahaan. Kondisi yang kurang baik misalnya budaya organisasi karyawan yang tidak mendukung, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan tidak adanya komitmen organisasi.

Menurut Robbins (2008:100) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya. Dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi dengan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi.

Komitmen merupakan salah satu kunci yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah tertuang dalam visi dan misi perusahaan organisasi tersebut. Setiap karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi biasanya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta sangat loyal terhadap organisasinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan dan loyalitas yang tinggi untuk berbuat yang terbaik serta keinginan untuk selalu setia (Jauhari, 2010) dalam (Imanni, 2014:1081).

Komitmen merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Sebab karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dan loyalitas yang tinggi pula terhadap perusahaan. Bahkan dengan adanya komitmen tidak sedikit karyawan yang akan mengesampingkan urusan pribadinya demi urusan perusahaan sebab bagi seorang karyawan yang berkomitmen dia telah menciptakan rasa cinta yang besar terhadap perusahaan, lebih tepatnya lebih mementingkan perusahaannya. Hal tersebut yang akan menjadi dampak positif terhadap perusahaan.

Demikian halnya dengan perusahaan yang menjadi objek penelitian kali ini. PT. Nusaka Mitrajaya Optima merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang

efisiensi dan konversi energi. Layanan ini mencakup efisiensi energi. HVAC (*Heating, Ventilating and Air Conditioning*), *Mechanical & Electrical Engineering*, WTP/STP, *Hydrant, Plumbing dan Water Solution*.

PT. Nusaka Mitrajaya Optima adalah salah satu perusahaan kontraktor yang ada di Jawa Timur. PT Nusaka Mitrajaya Optima mempunyai 100 karyawan yang memiliki pekerjaan pada bagian masing-masing.

PT. Nusaka Mitrajaya Optima merupakan perusahaan yang memiliki tenaga ahli yang profesional dan berpengalaman pada bidangnya seperti pada bidang efisiensi energi, bidang konversi energi, dan bidang *maintenance*. Perusahaan ini diciptakan karena energi bisa dirubah bentuknya dengan cara yang lain dan juga bisa dioptimalkan pemakaiannya agar dapat menghemat biaya.

Sebagai perusahaan yang ingin tujuan perusahaan berjalan dengan baik dan dapat tercapai maka PT. Nusaka Mitrajaya Optima membutuhkan sumber daya manusia yang dapat berkomitmen tinggi dalam perusahaan. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka diharapkan memiliki loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat dan mengurangi bentuk-bentuk kebiasaan buruk karyawan yang terjadi selama ini misalnya saja masuk kerja terlambat, bosan saat jam kerja, atau tidak bisa berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan ini biasanya sering terjadi di perusahaan sehingga dapat menghambat aktivitas pekerjaan dan membuat kerjaan menjadi kurang maksimal.

Oleh sebab itu permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Nusaka Mitrajaya Optima mengenai komitmen organisasi yang kurang pada karyawan harus segera dicari solusi dan

jalan keluarnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membentuk budaya organisasi yang baik, menjadikan lingkungan kerja yang baik serta dapat memberikan kualitas kehidupan kerja yang layak bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. NUSAKA MITRAJAYA OPTIMA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan sebagai penelitian ini yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT.Nusaka Mitrajaya Optima?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima?
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT.Nusaka Mitrajaya Optima?
4. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT.Nusaka Mitrajaya Optima?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ingin diteliti oleh penulis, maka penulis membagi tujuan menjadi dua

tujuan yaitu tujuan yang bersifat umum dan tujuan yang bersifat khusus, yaitu :

Tujuan Umum

1. Untuk menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang diperoleh pada saat menempuh proses belajar di bangku kuliah.
2. Untuk dapat melengkapi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen Untuk dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Nusaka Mitrajaya Optima.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Nusaka Mitrajaya Optima.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Nusaka Mitrajaya Optima.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja pada PT.Nusaka Mitrajaya Optima.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam pembuatan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan peneliti ini mengharapkan dapat menjadi bahan analisa perusahaan terhadap komitmen

organisasi pada karyawan, serta dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan guna memperbaiki kondisi komitmen organisasi diperusahaan.

2. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya, penelitian ini merupakan hasil salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas terhadap dunia kerja dalam menghadapi suatu permasalahan atau kendala yang sedang terjadi. Sebab dalam proses penelitian terdapat pemecahan masalah yang dikaji berdasarkan teori yang sudah ada dengan praktek yang terjadi dilapangan.

3. Bagi Peneliti

Dalam proses penelitian ini peneliti dapat memperoleh ilmu yang bermanfaat dari proses penerapan yang terjadi. Serta turut berperan dalam mencari solusi dari permasalahan yang ada didalam perusahaan.

"Halaman Sengaja Dikosongkan"