

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi karena mereka berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi (Panggabean, 2004). Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi perlu ada kegiatan dan untuk melaksanakan kegiatan tersebut diperlukan sumber daya manusia (Panggabean, 2004). Maka, dapat dikatakan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan sangat menentukan kinerja suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan, yang memiliki karakteristik yang beranekaragam, dan butuh penanganan khusus. Penetapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui pembentukan budaya yang baik pada organisasi. Karena budaya organisasi merupakan variabel yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi (Sobirin, 1997). Menurut Sopiah (2008) budaya perusahaan sangat penting perannya didalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif.

Setiap Individu selalu memiliki sifat yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut merupakan ciri khas bagi setiap individu.

Organisasi juga mempunyai sifat yang berbeda dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya dalam organisasi yang kemudian akan menciptakan budaya organisasi (Sopiah, 2008). Sebagaimana budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa yang memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam suatu organisasi memiliki budaya yang dapat mengatur anggota-anggotanya untuk bertindak. Menurut Robbins (2003) budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar pada dirinya sendiri. Ada anggota yang dapat menerima aturan budaya organisasi tersebut Namun tidak sedikit juga anggota tidak dapat menerima aturan dari budaya organisasi tersebut. Biasanya anggota lebih cenderung meninggalkan pekerjaannya apabila dirasakan budaya yang ada tidak sesuai dengan dirinya.

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Robbins (2003) mengemukakan fungsi budaya dalam suatu organisasi yaitu mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang, budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Selain itu, dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi dikemukakan bahwa sikap kerja termasuk kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan hal ini senada seperti yang diungkapkan Panggabean (2004) bahwa kepuasan kerja terhadap gaji, promosi, supervisi, berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja. Mitchell (1982) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas seperti adanya perubahan dalam hasil kerja yang menjadi lebih baik atau buruk, adanya perubahan dalam kecepatan kerja dan kualitas kerja.

Pada organisasi sering ditemukan para karyawan pelaksana dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan, jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai komitmen pada sebuah organisasi kerja. Gambaran tersebut dapat saja hanya merupakan sifat individu akan

tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi. Hal tersebut dikhawatirkan akan mempengaruhi komitmen pada karyawan.

PT Federal International Finance (FIF) adalah perusahaan bisnis yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen. Setiap konsumen yang menginginkan barang modal antara lain kendaraan bermotor roda dua dengan merek Honda dapat mengajukan permohonan kepada kreditur untuk mendapatkan fasilitas pembiayaan dengan mudah. Dimana kegiatan usaha perusahaan pembiayaan adalah : sewa guna usaha/*leasing*, anjak piutang, usaha kartu kredit dan pembiayaan konsumen . Pada saat ini kegiatan yang dilakukan PT Federal Internasional Finance (FIF) adalah kegiatan usaha pembiayaan konsumen. Kegiatan pembiayaan konsumen adalah pembiayaan untuk pengadaan barang berdasarkan kebutuhan konsumen dengan sistem angsuran atau berkala oleh konsumen. .Dengan memiliki visi “menawarkan solusi keuangan terbaik bagi para pelanggan secara individual” maka diharapkan dapat memenuhi harapan pelanggan. Sebagaimana lazimnya suatu instansi di bidang penjualan dengan cara kredit, faktor pelayanan yang efektif dan berkualitas tinggi serta optimasi yang tinggi merupakan tujuan instansi tersebut.

PT. FIF terus berusaha menanamkan budaya yang baik kepada para anggotanya dengan maksud untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang diharapkan oleh organisasi. Budaya yang terus

ditanamkan PT. FIF kepada karyawannya yaitu dengan membuat acara khusus untuk menanamkan budaya kepada anggotanya. Acara yang dibuat oleh PT. FIF dinamakan dengan *Culture Day* acara tersebut merupakan acara yang diadakan secara rutin setiap satu bulan sekali pada awal bulan yang bertujuan untuk mensosialisasikan *values team* (*Team work, excellence, achieving dan moving forward*) budaya organisasi yang ditanamkan diharapkan dapat muncul dari individu yang tergabung dalam organisasi sehingga diharapkan akan membawa perubahan positif, baik etika, sikap, perilaku maupun cara pandang individu, yang berkembang menjadi tabiat kelompok individu dalam organisasi.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan-tuntutan baik dari organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu masalah yang menonjol adalah sikap karyawan yang kurang menguntungkan bagi kemajuan organisasi, yaitu tingginya tingkat *turnover* yang tinggi. Setelah melakukan wawancara dengan staf HRD FIF pada tanggal 11 Maret 2014, ditemukan bahwa dalam beberapa tahun terakhir ini yaitu pada tahun 2013 terdapat indikasi terjadinya komitmen organisasi yang rendah pada karyawan PT. FIF (cabang Bandung 2). Tingkat absensi yang cukup tinggi dan juga tingkat *turnover* (pergantian karyawan) cukup tinggi dalam satu terakhir didapatkan 20 karyawan keluar dan 18 karyawan yang masuk. Peneliti juga

melakukan wawancara pada beberapa karyawan pada tanggal 18 Maret 2014 Hasil yang diperoleh setelah melakukan wawancara ialah sebagian besar dari para karyawan mengatakan bahwa mereka bekerja di perusahaan ini mungkin tidak untuk selamanya, jika mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik. Mereka akan berpindah kepekerjaan yang lain dan meninggalkan perusahaan ini. Tentunya dari hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya indikasi komitmen organisasi karyawan yang rendah. Hal ini sejalan yang dikemukakan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah,2008) bahwa karyawan yang berkomitmen pada organisasi ingin tetap bertahan dan menerima tujuan-tujuan organisasi. Kemudian Lincoln (1994) menjelaskan bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Pada tanggal 18 Maret 2014 juga peneliti melakukan wawancara pada karyawan mengenai kepuasan kerja. Mereka mengungkapkan tidak puas akan penghargaan yang mereka dapatkan, jumlah upah yang dirasakan kurang dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Tentu saja hal ini menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan berpikir untuk berpindah kerja ke instansi lain.

Pada saat peneliti melakukan wawancara mengenai masalah budaya organisasi pada staf HRD PT. FIF cabang Bandung 2 adanya budaya organisasi yang belum tertanam dengan baik pada karyawan. Seperti komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antar karyawan hal ini

dikarenakan karyawan yang harus bekerja pada sistem komputer sehingga secara otomatis karyawan jarang melakukan komunikasi dengan karyawan lain, ketika ada pelanggan yang sudah membayar karyawan yang bekerja pada sistem tidak memberitahu kepada karyawan yang bekerja dilapangan. Kemudian masalah lain yang menonjol adalah sering terjadinya keterlambatan karyawan masuk pada jam kerja menurut staf HRD yaitu bapak Dudi bahwa keterlambatan karyawan masuk jam kerja dikarenakan kantor PT FIF cabang Bandung 2 harus pindah tempat kecibiru bandung yang tadinya terletak diujungberung bandung sehingga untuk sekarang ini karyawan harus lebih awal untuk pergi kekantor karena jarak tempuh pergi kekantor lebih jauh yang tadinya terbiasa pergi kekantor pukul 06.00 sekarang paling tidak karyawan harus pergi pukul 05.30. Perilaku-perilaku tersebut mungkin saja terjadi karena alasan-alasan tertentu, tetapi apabila hal tersebut berlangsung secara terus menerus dikhawatirkan akan menjadi budaya pada organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Noe dan Mondy (dalam Rastodio, 2009) bahwa budaya adalah sistem *shared values*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formlnya untuk mendapatkan norma-norma perilaku.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis terus

menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeljono, 2005).

Terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan Chrysanti (2009) mendapatkan nilai korelasi sebesar 0.723 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya mengungkapkan sumbangan yang efektif variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan melalui koefisien determinasi sebesar 52,2%. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 52,2% terhadap komitmen organisasi.

Kemudian penelitian dari Arishanti (2009) berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. X dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36.3%. Artinya, sebesar 36.3% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 63.7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja diperkirakan menjadi sebab tinggi atau rendahnya komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Menurut Sopiah (2008) komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: 1) karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu sendiri di perusahaan. 2) Perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT.FIF CABANG BANDUNG 2”

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian. Pertanyaan penelitian yang dimaksud dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran budaya organisasi pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2?
2. Bagaimanakah gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2?

3. Bagaimanakah gambaran komitmen organisasi pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2?
4. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2?
5. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2?
6. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada Karyawan PT FIF cabang Bandung 2.

3. Untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2
4. Untuk mengetahui hubungan antara budaya dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2.
5. Untuk mengathui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.FIF cabang Bandung 2.
6. Untuk mengatahui hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. FIF cabang Bandung 2.

1.4 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, bagi perusahaan, dan bagi peneliti selanjutnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah berupa maanfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan untuk menambah referensi dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi yang menyangkut peningkatan dan pemeliharaan komitmen karyawan terhadap organisasi dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Candra Muklis, 2014

Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan pt. Fif (federal international finance) cabang bandung 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana hubungan budaya organisasi, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi karyawan sehingga dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan mengenai langkah-langkah yang harus diambil oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.