

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan suatu perkara yang mudah, oleh karena itu banyak Instansi atau perusahaan yang berlomba-lomba dalam mewujudkan sumber daya manusia berkualitas. perusahaan yang ingin mendapatkan citra dan eksistensi baik, tidak mungkin mengabaikan faktor pengembangan kualitas sumber daya manusia. Karena itulah peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai segala proses dan kegiatan di dalam perusahaan yang di dalamnya terdapat perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia yang bertujuan agar target sudah ditetapkan oleh organisasi bisa tercapai. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di berbagai sektor, karena sumber daya manusia adalah faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya lain yang ada di dalam perusahaan.

Budaya adalah suatu persepsi atau makna bersama yang disepakati dan diikuti oleh masing-masing anggota di organisasi yang menjadi unsur pembeda dengan organisasi lain yang kemudian dikembangkan dalam kurun waktu yang cukup panjang oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dan disosialisasikan lalu diajarkan kepada anggota baru yang kemudian diterapkan ke berbagai aktivitas di dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kebiasaan, perilaku, sikap, serta pola pikir dari masing-masing individu yang ada di organisasi agar tujuan yang telah dibuat oleh organisasi dapat tercapai.

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant mengusung budaya K4 sebagai budaya organisasi dari perusahaan, yang dimana K4 itu sendiri merupakan singkatan dari Keamanan, Kesehatan, Kreatifitas, dan Keberanian. Keamanan dapat diartikan sebagai seluruh karyawan harus mematuhi SOP (*Standart Operational Procedure*) yang berlaku diperusahaan dengan tujuan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu perusahaan menjamin biaya kesehatan bagi para

karyawan tetap melalui kerjasama dengan pihak asuransi swasta. Perusahaan juga menuntut karyawan untuk berinovasi atau berkreatifitas secara liar untuk kemajuan perusahaan. Keberanian juga harus ditunjukkan oleh karyawan dalam mengambil sebuah keputusan.

Namun kenyataan yang terjadi di lapangan adalah budaya K4 tidak meresap pada seluruh karyawan karena berdasarkan pernyataan dari Manager PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant, masih ada beberapa karyawan takut untuk berinovasi untuk perkembangan perusahaan karna sering kali idenya ditolak oleh atasan, seperti memberi masukan atau ide saat rapat dengan para pemangku kepentingan perusahaan. Selain itu karyawan tidak berani untuk mengambil keputusan karena takut akan resiko yang akan diterima, walaupun resiko tersebut belum tentu terjadi, seperti saat perusahaan memberi pilihan karyawan untuk mutasi ke daerah lain, karyawan masih takut untuk meninggalkan keluarga dan berpindah tempat kerja di daerah lain, padahal tujuan perusahaan untuk memutasi adalah demi kemajuan karir karyawan tersebut. Permasalahan ini menjadi tantangan yang nyata untuk manajemen dalam upaya penyebaran budaya organisasi agar dapat dilakukan secara menyeluruh dan merata. Demi tercapainya kinerja karyawan secara maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi selain budaya organisasi yaitu Komitmen organisasi. Komitmen Organisasi dapat dikatakan sebagai dimensi perilaku yang bisa digunakan sebagai tolak ukur mengenai kecenderungan apakah karyawan bersedia untuk bertahan di dalam organisasi. Komitmen seseorang kepada organisasi menjadi suatu isu yang penting di dalam dunia kerja. Komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, sehingga membuat dirinya akan terlibat lebih jauh dengan apa yang dilakukan organisasi atau perusahaan tersebut, salah satu efek dari proses tersebut dapat terlihat dari kinerjanya.

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant yang bergerak dibidang minuman kemasan dan selalu bersinggungan dengan konsumen atau masyarakat luas memiliki resiko yang cukup tinggi sehingga memerlukan karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Meliputi rasa percaya

terhadap organisasi atau penerimaan terhadap berbagai target organisasi, nilai-nilai yang terkandung di dalam organisasi, kesediaan dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi, dan juga keinginan untuk tetap bertahan di organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan penulis dari HR Manager PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant masih banyak tindakan atau perilaku tidak disiplin dari karyawan. Seperti terlambat masuk jam kerja, bersantai atau bermalasan saat jam kerja, bahkan ada beberapa karyawan yang pulang sebelum waktu kerja berakhir. Penyebabnya dari karyawan yang terlambat datang kerja karena masih ada karyawan yang menyepelkan absensi dengan tidak langsung melapor ke admin ketika mesin absen sidik jari mengalami kesalahan sistem melainkan bersantai dan merokok di koperasi/kantin. Tindakan tidak disiplin seperti yang sudah disebutkan diatas tidak mencerminkan sikap untuk memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan. Manajemen perusahaan sebaiknya melakukan tindakan yang tegas untuk mengurangi perilaku tidak disiplin di perusahaan, untuk menunjang kinerja karyawan.

Budaya Organisasi yang kurang merata serta Komitmen yang rendah terhadap organisasi dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Karena Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil menyeluruh dari kerja yang dicapai oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diemban baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam kegiatan berorganisasi, kinerja dari karyawan berperan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan berorganisasi.

Permasalahan kinerja menjadi faktor penting untuk PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant karena kinerja dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Keberhasilan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh organisasi sangat dipengaruhi oleh peran serta kinerja para karyawannya. Oleh karena itu perusahaan seharusnya bisa memanfaatkan keberadaan karyawan dengan baik karena peranan dari karyawan yang handal dan professional dalam upaya

meningkatkan kinerja sangat diperlukan, dikarenakan hal tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan hidup organisasi.

Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan



Sumber : PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant

Setelah melihat diagram diatas dapat dikatakan bahwa selama rentang waktu 3 tahun, kinerja karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant menunjukkan kenaikan dari tahun 2017 ke 2018, lalu menurun pada tahun 2019. Penyebabnya karena masih adanya beberapa karyawan tidak diberikan kebebasan untuk berinovasi, karyawan juga masih terjebak dalam zona nyaman dan tidak berani untuk keluar dari zona nyaman tersebut, pemimpin juga membebani karyawan dengan tugas diluar dari deskripsi pekerjaan karyawan tersebut yang berakibat pada penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu dan hasil dari pekerjaan tersebut juga tidak dapat dicapai secara maksimal.

Selain itu masih ada karyawan yang terlihat tidak peduli dan kurang memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan, hal ini ditandai dengan beberapa karyawan yang masih sering datang tidak tepat waktu, bersantai-santai saat jam kerja bahkan beberapa karyawan pulang kerja sebelum waktunya.

Demi tercapainya kinerja karyawan yang maksimal, pimpinan dan jajarannya harus lebih memperhatikan penyebaran dan penerapan budaya organisasi yang sudah terbentuk bisa diterapkan secara luas serta merata. Selain itu karyawan

harusnya lebih memperhatikan absensi dan mampu untuk memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan, serta manajemen harusnya dapat memberikan hukuman atau sanksi yang bisa memberikan efek jera atas segala tindakan atau perilaku tidak disiplin di dalam perusahaan jika ingin mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan gambar dan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA CIKEDOKAN PLANT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant ?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant ?
3. Apakah secara Simultan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cikedokan Plant.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak terkait, yaitu:

1. **Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menjadi literatur untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang dijadikan variabel dalam penelitian ini sehingga membuat penelitian selanjutnya lebih baik lagi.

2. **Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

3. **Bagi Perusahaan**

Agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan agar dapat menciptakan budaya organisasi yang bersifat lebih positif dan meningkatkan komitmen bagi para karyawannya terhadap organisasi agar lebih memaksimalkan kinerjanya.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mencegah terjadinya pembahasan yang terlalu luas pada penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hasil penelitian dalam penyusunan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut;

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari tinjauan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel serta teknik pengambilan sampel,

jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji validitas dan reabilitas, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan keseluruhan isi dari skripsi ini yaitu kesimpulan dan implikasi manajerial

