

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pekerja menjadi aspek krusial didalam organisasinya. Tiap organisasi tentunya memaksimalkan kualitas manusianya supaya berkinerja bagus. Manusia didalam hal ini ialah pekerja yang merupakan aset terpenting bagi perusahaan didalam aktivitasnya melakukan pengelolaan, melakukan pengaturan serta memaksimalkan pekerjaanya hingga bisa berproduktif demi mencapai tujuannya, dikarenakan tanpa pekerja dipastikan perusahaannya tidak bisa melaksanakan aktivitas dengan normal. Pekerja yang berkinerja tinggi bisa mendorong didalam meraih sasarannya. Masalah terkait kinerja ialah masalah-masalah dipihak manajemen, makanya diperlukannya menelusuri faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sikap perindividu dan berkelompok yang beranekaragam menetapkan aturan yang bisa mengakomodasikan segala keperluan perindividu dan berkelompok demi merealisasikan tujuannya. Sebuah budaya dalam organisasi ialah penilaian, adat isitiadat, serta prosedural saat melangsungkan pekerjaan yang ditetapkan bersamaan dan memengaruhi tingkah laku serta aksi tiap anggotanya yang mau membentuk kepercayaan pada pekerjaanya (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020). Budaya organisasi didorong dengan komitmen yang di tanamkan dalam perusahaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih terarah dan efisien. Didalam sebuah organisasi kemampuannya mengarah pada kapasitasnya

didalam menuntaskan tugasnya. Didalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah keahlian yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan perusahaannya.

Aspek yang memengaruhi kinerja karyawannya guna mengelolakan serta mengawasi beragam fungsinya sistem didalam organisasi supaya konsistensi dengan tujuannya diantaranya dengan memperhatikan budaya organisasi. Kesesuaian budaya dan norma yang terdapat dalam suatu organisasi bisa diamati dampaknya didalam rentang waktu cukup panjang, kurang baiknya budaya organisasi bisa mendorong pekerja serta tidak memberi dukungan atas perancangan keefisienan sistem pekerjaan. Permasalahannya didalam budaya organisasi yakni kurangnya dukungan perusahaan disaat pengambilan peran didalam tiap ketetapan serta dampaknya.

Berikutnya, tiap pekerja didalam perusahaan haruslah berkemampuan disaat bekerja. Berkemampuan saat bekerja sangatlah menjadi penentu berhasilnya perusahaan didalam pengupayaan mencapai sasarannya. Seorang pekerja didalam melangsungkan pekerjaannya diharuskan berkemampuan agar bisa menuntaskan tugasnya relevan dengan pekerjaannya kini. Pekerja berkemampuan beda-beda hingga didalam pengaplikasiannya pekerja diharuskan melangsungkan pekerjaan relevan dengan keahliannya.

Faktor lain memengaruhi kinerja karyawan ialah komitmen organisasi yakni kemauan anggota organisasi serta berkemauan untuk bekerja keras demi mencapai tujuannya (Budiono, 2016). Tiap pekerja diperusahaan selain diharuskan berkemampuan bekerja, juga diharuskan berkomitmen didalam bekerja. Komitmen

organisasional yakni kelayalitan pekerja pada perusahaannya yang dicerminkan dari keikutsertaannya demi menggapai tujuannya. Loyalitas karyawan terlihat dari kesetiiaannya serta kemauannya menjadi bagian dari organisasinya serta berkemauan kuat bertahan didalam organisasinya. Komitmen tiap pekerja sangatlah penting dikarenakan dengan keberadaan komitmen, pekerja bisa bertanggungjawab atas tugasnya dibandingkan dengan pekerja tanpa berkomitmen.

Kinerja yakni pencapaian pekerja didalam menyelesaikan tugasnya yang dilimpahkan padanya didasari keahliannya, pengalamannya dan kesungguhannya serta waktunya. Kinerja ialah penggabungan dari tiga aspek penting yakni mampunya dan minatnya pekerja, mampu serta menerima segala penjabaran pendelegasian tugasnya serta peranannya didalam meningkatkan motivasi pekerja. Makin tingginya ketiga aspek itu, makin besar pula kinerjanya seorang pekerja (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018)

Makin tingginya komitmen organisasional seorang pekerja maka tinggi juga perolehan kinerjanya. Karyawan yang berkomitmen tinggi tentunya bersungguh-sungguh demi meraih tujuannya. Sebaliknya, rendahnya komitmen karyawan pastinya berkecenderungan tinggi untuk absensi, seringnya datang lambat, tidak bersemangat tinggi yang tentunya berakibat merosotnya kinerja (F. A. Putra et al., 2016).

Tiap pekerja juga bernilai serta bertujuan didalam dirinya hingga diperlukan integrasi diantara tujuannya dan tujuan organisasinya. Didalam mengupayakan integrasinya diantara tujuannya dan tujuan organisasinya, perusahaan diperlukan menelusuri kebutuhan tiap pekerjanya. Maka kebutuhan pekerjanya tentu tercukupi

sehingga berkinerja baik. Jika kebutuhan pekerja terpenuhi maka pekerja pastinya berkomitmen tinggi pada organisasinya dan pekerja lebih mengoptimalkan kinerjanya (Meutia & Husada., 2019).

PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi bergerak dibidang pemasaran kopi bubuk kapal tenker yang di dirikan pada tahun 1969 oleh Bapak Anwar Efendi. Alamat terdaftar perusahaan tersebut terletak di Batam Center, Kota Batam. Bermula dengan membuka toko kecil-kecilan dan semakin lama berkembang menjadi perusahaan yang besar. Dengan pengalaman selama puluhan tahun dalam bidang pabrikasi kopi PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi berusaha menjadi kopi yang paling diminati oleh masyarakat Kota Batam. PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi mempunyai visi dan misi membekali produk kopi nomor 1 (Satu) di Kepulauan Riau. Agar mampu mewujudkan tujuan tersebut, PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi selaras sebagai sekumpulan penghasil kopi memutuskan berkomitmen didalam peningkatan mutunya secara berkelanjutan agar mencukupi permintaan konsumennya dikota Batamdan.

Pada PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi, budaya organisasi yang tertanam dalam perusahaan tersebut mengakibatkan karyawan malas masuk kerja ataupun absen serta selalu terlambat tiba yang berdampak merugikan industri, sebab tak bisa melaksanakan serangkaian pekerjaannya dengan baik, hingga berakibat banyaknya pekerja yang absen tersebut, pimpinan cukup sulit mencari pengganti karena tidak adanya pemberitahuan dari karyawan tersebut. Dalam hal ini perusahaan lebih sering menekan karyawan dalam hal target yang harus dicapai. Kurangnya arahan pimpinan pada karyawannya hingga karyawannya

kurang berkinerja baik serta minim pedulinya terkait kualitas produksinya.

Terlampir data absensi karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi:

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi

Bln (2020)	Jml (Hari Kerja)	Jml Karyawan Yang Tidak Hadir /Bln	Ketidak hadiran (%)	Jml Keterlambatan /Bln	Keterlambatan (%)
Jan	25	8	32	1	4
Feb	25	2	8	4	16
Mar	25	7	28	13	52
Apr	25	11	44	2	8
Mei	18	8	44,4	8	44,4
Jun	25	20	80	4	16
Jul	26	7	26,9	1	3,84
Aug	24	17	70,8	4	16,6
Sep	26	1	3,84	7	26,9
Okt	26	5	19,23	16	61,5
Nov	25	1	4	1	4
Des	25	14	56	12	48
Rata-Rata	24,58	8,41	36	6,08	21,14

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasar Tabel 1.1, tingkatan absensi karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi masih kurang baik, bisa dianggap pengharapan pada pekerjanya oleh pihak PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi tak bisa terealisasi sesuai harapannya, namun hal ini tak boleh dibiarkan sebab tingkatan absensi pekerja pastinya berpengaruh pada keefektifitasan perusahaannya. Permasalahan yang sering terjadi di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi terkait kemampuan bekerja ialah terbatasnya pekerja handal yang dibidang operasional perusahaan, seperti halnya ketika seorang karyawan absen tanpa pemberitahuan maka akibatnya akan sulit untuk mencari penggantinya. Didalam hal ini komitmen organisasi menjadi aspek terpenting didalam organisasinya dan pastinya memengaruhi kegiatan pekerja. Komitmen yang tertanam di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi itulah

yang menjadi hambatan bagi kinerja pada perusahaan tersebut karena kurangnya kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan ataupun kurangnya rasa sikap mencintai terhadap perusahaan guna mencapai visi dan misi didalam meraih tujuannya. Diperlukannya penerapan komitmen organisasi didalam perusahaan tersebut sehingga dapat menciptakan hasil kinerja yang baik dan maksimal. Berikut tabel yang berisikan mengenai tingkat kinerja dari para karyawan yang ada pada PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

Tabel 1. 2 Data *Output* Karyawan

Bulan (2020)	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Keandalan	Kehadiran	Kemampuan Bekerjasama
Januari	5.5	5.3	5.01	5.6	6
Februari	6.3	6.2	6.2	3.09	6
Maret	5.4	6	4	5	4
April	6.08	6	6.5	5.9	6.3
Mei	5	6	4	5.6	5.2
Juni	6.5	4	7	3	4
Juli	4	6.3	5	5	7
Agustus	4.09	5.2	6.81	3.09	5
September	7	6.8	6.5	7	6.81
Oktober	7.08	6.6	6.6	6.53	6.5
November	6.60	6	6.75	7	6.6
Desember	4.77	4	7	6.07	6
Rata-Rata	5,69	5,7	5,94	5,24	5,78

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasar tabel 1.2 didalam kualitas kinerjanya ditahun 2020 tergolong rendah. Didalam kuantitasnya, tidak keseluruhan pekerja bersungguh-sungguh hingga berdampak pada pekerjaannya yang sebenarnya bisa diselesaikan dengan cepat namun kenyataannya lama. Kemudian dalam hal keandalan, banyak karyawan yang kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Selanjutnya dalam hal kehadiran dapat dilihat pada tabel 1.1, masih banyak karyawan yang absen tanpa pemberitahuan sehingga menyebabkan menurunnya

tingkat kinerja. Kemudian dalam hal kemampuan bekerjasama karyawan kurang berkomunikasi kepada rekan kerja dan juga kepada pemimpin sehingga terjadi hubungan kerjasama yang kurang baik dan hal ini membuat tingkat kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Berdasar fenomena yang sudah diuraikan, jelasnya penulis terdorong melangsungkan penelitian terkait **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar yang sudah dijabarkan, pengidentifikasian permasalahan yakni:

1. Kurangnya penerapan budaya organisasi sehingga banyak karyawan yang tak bekerja relevan dengan standar perusahaannya.
2. Kemampuan pekerjanya yang kurang terampil menyebabkan tidak dapat bekerja secara efisien.
3. Kurangnya komitmen organisasi sehingga kurangnya keterlibatan karyawan terhadap visi dan misi dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Rendahnya kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan permasalahan didalam penelitian dibuatkan dengan maksud tidak menyimpangnya sasaran penelitiannya, serta bisa menelusuri jauhnya perolehan hasil bisa dipergunakan. Pembatasan permasalahan didalam penelitian

yakni pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi dikota Batam. Responden penelitian ini berjumlah 118 orang.

1.4. Rumusan Masalah

Bisa dirumuskanlah permasalahan penelitiannya yakni:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi?
4. Apakah budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

Didalam tiap penelitian tentu memiliki tujuannya tersendiri, tujuannya yakni untuk :

1. Mengetahui pengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.
2. Mengetahui pengaruhnya kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

3. Mengetahui pengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.
4. Mengetahui pengaruhnya budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Penuh harapan agar menjadi referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya untuk menambah pengetahuan serta menguatkan ataupun memperluas materinya bagi peneliti berikutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel tersebut
2. Bagi Perusahaan, menambah wawasan dan informasi didalam aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.