

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dan menjadi salah satu elemen yang tak tergantikan dalam suatu perusahaan. Keberadaan mereka sangat ditekankan untuk memastikan bahwa operasional perusahaan dapat berjalan dengan efektif sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai elemen biasa, melainkan sebagai pondasi utama yang tidak bisa diabaikan dalam setiap aspek kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia bukan sekadar elemen biasa dalam sebuah organisasi, melainkan fondasi yang menjadi pendorong utama kesuksesan operasional (Budiaar *et al.*, 2023).

Budaya organisasi merupakan konteks di dalam perusahaan yang memiliki dampak signifikan terhadap dinamika interaksi, produktivitas, dan kolaborasi antar karyawan. Tujuan utama dari pembentukan budaya ini adalah untuk memberikan inspirasi dan dorongan kepada setiap individu di dalam organisasi agar mereka merasakan keterikatan yang kuat terhadap visi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan. Dengan keberadaan budaya organisasi yang kokoh, para karyawan tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga merasakan hubungan emosional yang mendalam dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Desa *et al.*, 2022).

Kompetensi karyawan merujuk pada suatu rangkaian keterampilan dan kapabilitas yang dimiliki oleh seorang individu di dalam lingkungan kerja, yang memungkinkannya untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan terstruktur. Hal ini mencakup kualitas kerja yang teratur dan keterampilan yang

sesuai sebagaimana dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi ini sebagai hasil dari upaya keras serta dedikasi yang telah diberikan oleh karyawan dalam mengembangkan kemampuan dalam pekerjaan. Dengan memiliki kompetensi yang kuat, seorang karyawan dapat mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat keahlian yang sesuai (Krisnawati & Bagia, 2021).

Komitmen organisasi adalah ekspresi sikap yang mencerminkan kesetiaan dan dedikasi seorang anggota tim terhadap entitas tempatnya bekerja. Hal ini mencakup serangkaian tindakan dan proses yang berkelanjutan, yang bertujuan untuk menunjukkan tingkat keterlibatan dan kesetiaan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini tidak hanya aspek sekali waktu, tetapi sebuah upaya berkelanjutan yang menandakan keterikatan kuat karyawan terhadap visi, nilai, dan keberlanjutan kesuksesan organisasi secara jangka panjang (Angraini *et al.*, 2021).

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi, hasil, dan tingkat kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam konteks lingkungan kerja. Hal ini mencakup evaluasi sejauh mana seseorang berhasil menunjukkan prestasi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Secara esensial, kinerja karyawan menjadi cerminan dari seberapa baik seseorang mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta tingkat dedikasi yang mereka tunjukkan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja (Asrul & Mustari, 2021).

PT. Ciptatama Griya Prima merupakan perusahaan properti ternama yang berbasis di Kota Batam. Sejak didirikan pada tahun 1996, CIPTA GROUP telah

sukses mengembangkan berbagai proyek perumahan dan komersial yang melibatkan wilayah luas di Kota Batam dan kepulauan KEPRI. Sampai dengan saat ini, perusahaan ini telah berhasil membangun lebih dari 17 ribu unit properti. CIPTA GROUP terus berinovasi dalam menghadirkan lingkungan hunian serta bisnis yang dapat berkualitas tinggi, menjadi salah satu penggerak utama dalam industri properti di kawasan tersebut. Dengan fokus pada keunggulan dan komitmen terhadap kualitas, perusahaan ini telah berhasil menjadi pilihan utama bagi masyarakat dan investor yang mencari properti yang handal dan bernilai tinggi di Batam dan sekitarnya.

Budaya organisasi pada di PT. Ciptatama Dimensi Prima masih terdapat permasalahan, hal ini dikarenakan budaya yang kurang mendorong inovasi atau tidak memberi ruang bagi karyawan untuk mencoba hal baru dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Karyawan mungkin merasa enggan mengambil risiko atau mengusulkan ide baru jika lingkungan kerja tidak mendorong eksperimen dan inovasi. Kemudian, budaya organisasi tidak dapat menekankan pentingnya detail, kualitas pekerjaan bisa terpengaruh. Karyawan mungkin cenderung mengabaikan aspek-aspek kecil yang sebenarnya krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja dan reputasi perusahaan. Terakhir, budaya yang tidak fokus pada hasil akhir dapat mengakibatkan karyawan kehilangan fokus terhadap tujuan akhir yang ingin dicapai perusahaan. Karyawan mungkin menjadi kurang termotivasi karena tidak ada penekanan yang jelas pada pencapaian target dan kinerja yang baik.

Kompetensi karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima masih ditemukan permasalahan yang berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini, dikarenakan motif atau dorongan internal yang mendasari karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka seringkali tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Beberapa karyawan mungkin memiliki motivasi yang rendah atau tidak sesuai dengan visi perusahaan, yang dapat menghambat kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, sifat individu para karyawan seperti tingkat keuletan, kedisiplinan, dan kerjasama dalam tim mempengaruhi kinerja secara langsung. Terdapat variasi dalam sifat-sifat ini di antara karyawan yang dapat memengaruhi efisiensi dan produktivitas keseluruhan. Permasalahan terakhir, konsep diri karyawan dan persepsi mereka terhadap kemampuan serta peran mereka di perusahaan turut berperan penting dalam kinerja. Jika ada ketidaksesuaian antara konsep diri karyawan dengan tuntutan pekerjaan, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan, kecemasan, atau bahkan menurunkan motivasi untuk berkinerja dengan optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi permasalahan ini agar karyawan dapat lebih efektif berkontribusi terhadap tujuan yang telah diberikan perusahaan.

Komitmen organisasi pada PT. Ciptatama Dimensi Prima ditemukan permasalahan, hal ini dikarenakan komitmen afektif, tampaknya kurang terjalin dengan kuat di antara sebagian besar karyawan, Pekerja kurang terikat secara emosional pada perusahaan karena kurangnya keterlibatan dalam keputusan-keputusan penting atau kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka. Selain itu, pada komitmen kelanjutan, karyawan yang merasa kurang kurang melihat

peluang perkembangan karier yang jelas mungkin memiliki komitmen kelanjutan yang rendah, sehingga mereka lebih rentan untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain. Pada permasalahan terakhir, komitmen normatif, yang berkaitan dengan rasa kewajiban atau tanggung jawab moral karyawan terhadap perusahaan, juga mungkin mengalami tantangan. Jika perusahaan tidak mampu menunjukkan komitmen yang jelas terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak memperhatikan nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan, hal ini bisa mengurangi komitmen normatif mereka.

PT. Ciptatama Dimensi Prima menghadapi beberapa tantangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang memengaruhi berbagai aspek operasional perusahaan. Salah satu permasalahan yang teridentifikasi adalah terkait kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dari kinerja karyawan. Dalam hal kualitas, terdapat kecenderungan penurunan dalam standar mutu produk yang dihasilkan oleh beberapa karyawan. Meskipun kualitas tetap menjadi fokus utama, beberapa produk atau layanan yang diserahkan kepada pelanggan masih memerlukan perbaikan. Selain itu, aspek kuantitas juga menjadi perhatian penting, beberapa karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam mencapai target produksi atau pencapaian yang diharapkan, yang mungkin mengakibatkan ketidakseimbangan dalam supply-demand. Ketepatan waktu juga menjadi masalah terkait kinerja karyawan di mana beberapa tugas atau proyek mungkin selesai di luar jadwal yang telah ditetapkan, mempengaruhi aliran kerja dan pengiriman kepada pelanggan tepat waktu. Upaya-upaya perbaikan dan pembinaan kemampuan serta

manajemen waktu mungkin diperlukan untuk mengatasi tantangan-tantangan ini dan meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Dengan penjelasan sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melakukan analisis terhadap sebuah penelitian yang dapat berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptatama Dimensi Prima”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan dapat diidentifikasi dengan uraian berikut:

1. Budaya PT. Ciptatama Dimensi Prima tidak mendorong inovasi atau memberi ruang bagi karyawan untuk mencoba hal baru.
2. Budaya PT. Ciptatama Dimensi Prima tidak menekankan pentingnya detail, yang berdampak pada kualitas pekerjaan.
3. Motif internal karyawan tidak selaras dengan visi PT. Ciptatama Dimensi Prima, menyebabkan ketidaksesuaian yang menghambat kinerja.
4. Perbedaan sifat karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima dapat menciptakan ketidakstabilan dalam kinerja
5. Karyawan tidak memiliki keterlibatan emosional dengan PT. Ciptatama Dimensi Prima karena kurangnya partisipasi dalam keputusan penting.
6. Karyawan PT. Ciptatama Dimensi Prima merasa kurang melihat peluang karir yang jelas sehingga dapat mengakibatkan komitmen yang rendah.
7. Terdapat kecenderungan penurunan dalam standar mutu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

8. Karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target pencapaian yang diberikan oleh PT. Ciptatama Dimensi Prima.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah, penting untuk menetapkan batasan yang jelas, seperti lingkup berikut ini:

1. Menerapkan tiga variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Karyawan (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Data penelitian diambil dari periode 2022-2023.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada konteks penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan, rumusan masalah yang sedang diteliti bisa diungkapkan seperti berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima?
4. Apakah budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan permasalahan yang telah disebutkan, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mencapai:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Melalui studi ini, akan terbuka pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana budaya perusahaan, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan dalam mempengaruhi kinerja mereka. Dengan menganalisis ketiga faktor ini, penelitian ini tidak hanya menawarkan kerangka kerja teoritis yang kokoh, tetapi juga menjelaskan secara detail bagaimana hubungan antara budaya organisasi, kemampuan karyawan, keterikatan dengan perusahaan, dan hasil kerja karyawan. Temuan dari penelitian ini memiliki potensi besar untuk menjadi pedoman bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, kinerja serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi peneliti

Diharapkan bahwa peneliti dapat menambah dan mendalami pemahaman tentang faktor-faktor yang menjadi kunci serta mempengaruhi kinerja para karyawan, terutama di PT. Ciptatama Dimensi Prima. Hal ini mencakup budaya perusahaan, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan dalam mempengaruhi kinerja mereka. Pentingnya memahami hal ini adalah untuk membantu dalam menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi pengembangan individu maupun pengelolaan lingkungan kerja secara keseluruhan.

2. Bagi perusahaan

PT. Ciptatama Dimensi Prima diharapkan agar penelitian ini dapat untuk memberikan manfaat yang signifikan dalam bentuk saran dan rekomendasi yang dapat meningkatkan efisiensi serta kinerja perusahaan mereka. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki agar perusahaan dapat beroperasi secara lebih efektif di masa depan. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan, sehingga mampu meraih pencapaian yang lebih baik di masa mendatang.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi tambahan dalam pengetahuan serta pemahaman yang lebih mendalam kepada mahasiswa dan masyarakat terkait dengan topik yang telah dijelaskan dalam penelitian

ini. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menyediakan informasi yang lebih komprehensif dan mendalam kepada pembaca mengenai isu yang disorot dalam penelitian, dengan tujuan untuk memperluas pemahaman mereka secara menyeluruh. Hal ini diharapkan dapat untuk meningkatkan wawasan serta pemahaman yang lebih baik terhadap konteks yang dibahas.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Keberhasilan penelitian ini akan memiliki dampak bagi peneliti yang akan datang. Dengan menyediakan fondasi yang solid, riset ini akan membuka jalan bagi peneliti masa depan untuk menjelajahi dan meningkatkan pemahaman. Temuan yang dihasilkan akan menjadi titik rujukan berharga bagi para peneliti berikutnya, khususnya bagi mereka yang tertarik memperdalam pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini sebabnya mengapa penelitian ini dianggap sebagai tonggak penting yang akan membuka peluang baru untuk eksplorasi lebih lanjut serta perluasan wawasan dalam bidang ini.