

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuannya. Lingkungan organisasi yang berkembang pesat telah membawa tantangan baru bagi perusahaan agar dapat lebih sukses dari organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terorganisir dengan baik. Dalam sebuah perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi, bahkan banyak perusahaan yang menggunakan komitmen sebagai salah satu syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan (Surya, 2017).

Menurut (Surya, 2017) Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam sebuah organisasi. Perusahaan harus berusaha untuk menyediakan karyawan yang kompeten dan kompetitif yang dapat dipercaya untuk menjadi penerus perusahaan di masa depan.

Menurut (Hanafi & Abadi, 2018) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni manajemen hubungan interpersonal yang efektif dan efisien serta peran orang dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan sosial.

. Menurut (Azizi, 2020) menegaskan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat banyak elemen di dalamnya salah satu diantaranya yaitu komitmen organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dasar untuk mengembangkan budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang didirikan tanpa karyawan yang bekerja di dalamnya maka sebaik apapun visi dan misi yang telah dibentuk tidak akan memberikan hasil yang berarti dan tidak akan berjalan maupun bergerak yang membuat gagal nya perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, maka karyawan adalah faktor sangat dibutuhkan perusahaan. Sebagai kebutuhan, maka perusahaan wajib untuk mempertahankan karyawan yang bekerja didalamnya yakni dengan memaksimalkan komitmen organisasi karyawan itu sendiri **(Yuwono et al., 2020)**.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa loyal, patuh, bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan percaya dalam hatinya bahwa organisasinya adalah yang terbaik, sehingga selalu bertahan ditempat kerjanya **(Yusuf, 2020)**.

Menurut **(Hariani et al., 2019)** komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan adanya sikap loyal terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut **Abdul Latief (2019)** karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mengembangkan pandangan yang lebih positif terhadap

organisasi, dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi memiliki makna yang lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan karyawan untuk bekerja serta memberikan kontribusi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari kesediaannya bekerja dan keinginannya untuk tetap tinggal di perusahaan dan hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan organisasi tersebut.

Menurut **Hariani et al., (2019)** komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas kepada organisasi, yang merupakan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinan mereka tentang organisasi, keberhasilan dan kemajuannya yang berkelanjutan.

Komitmen merupakan sikap yang menunjukkan bahwa karyawan berpartisipasi dalam pekerjaan perusahaan, yang diwujudkan melalui kerja tingkat tinggi dan ketaatan pada nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Keterlibatan membuat orang menganggap serius pekerjaan mereka dan merasa sulit untuk berhenti dalam pekerjaannya. Namun, untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam organisasi, karyawan perlu memenuhi kepuasan kerja mereka, dan karyawan perlu beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada dalam kegiatan organisasi (**Adolfina & Walangitan, 2020**).

Menurut **Ellys (2020)** menyatakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada status karyawan yang setuju dengan tujuan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasional adalah keadaan psikologis karyawan dimanifestasikan dalam loyalitas dan kemampuan mereka untuk fokus pada tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi harapan karyawan bahwa jika mereka bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi maka mereka akan dihargai secara adil (**Riana, 2020**).

Menurut (**Susilo & Sulisty, 2018**) komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) adalah keadaan di mana karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya, berpihak pada organisasi tertentu, serta ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat seorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi tertentu, mau bekerja keras sesuai keinginan organisasi, dan memiliki tingkat kepercayaan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasi merupakan situasi dimana seorang karyawan bersikap setia kepada perusahaannya, karena mencangkup sikap puas terhadap organisasi memiliki upaya yang tinggi dalam kewajiban perusahaan mencapai tujuan (**Abdul Latief, 2019**).

Setiap perusahaan pastinya mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan. Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya

dalam melakukan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Adanya komitmen yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku - perilaku keorganisasian yang negatif. Misalnya membolos, mangkir, datang terlambat, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan pekerjaan dan tugas disaat jam kerja, dan lain sebagainya **(Susilo & Sulisty, 2018)**.

Komitmen organisasi, mencirikan sejauh mana keterlibatan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, seberapa terikat secara emosional mereka dengan organisasi, dan apakah mereka siap untuk tetap bertahan dengan organisasi atau pergi. Pada umumnya orang-orang yang paling terlibat dalam suatu organisasi tidak ingin meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai perpanjangan dari kepuasan kerja. Hal ini mengacu pada pendekatan positif seorang karyawan, tidak hanya terhadap pekerjaannya tetapi juga terhadap organisasi, dan ditandai dengan keterikatan karyawan dengan organisasi dan kecenderungan untuk berkorban demi organisasi **(Gopinath, 2020)**.

Organizational culture (Budaya organisasi) juga tidak kalah penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam bertingkah laku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan kekuatan tak berwujud yang dapat mempengaruhi cara orang berfikir, merasa dan bertindak dalam suatu organisasi / perusahaan. Budaya organisasi dipengaruhi oleh visi, misi, serta tujuan organisasi yang menjadi ciri khas dari suatu organisasi yang dapat membedakannya dengan organisasi yang lain **(Tulung, 2018)**.

Organizational culture (Budaya organisasi) adalah model dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, melatih staf yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan menyatukan anggota organisasi. **(Soelton, 2020).**

Salah satu unsur yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini adalah budaya perusahaan disekitar mereka. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan standar yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja dengan rekan-rekannya, cara memandang masa depan dengan perspektif luas yang ditentukan oleh standar, nilai dan kepercayaannya. **(Zacharias, 2019)**

Menurut **(Mulyadi, 2019)** *Organizational culture* adalah suatu sistem yang ada dalam suatu perusahaan dan disambut baik oleh para anggotanya. Budaya perusahaan adalah sistem nilai yang dapat dirasakan oleh setiap orang dalam organisasi.

Menurut **(William, 2020)** Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Organizational culture (Budaya organisasi) adalah seperangkat nilai perusahaan yang ditetapkan dan ditaati oleh seluruh anggota suatu organisasi, termasuk tata cara berbicara, bertindak, dan berperilaku, serta tata cara pemecahan masalah yang berkaitan dengan organisasi dan karyawannya. Budaya organisasi

mempengaruhi perilaku karyawan sedemikian rupa sehingga apa yang mereka lakukan mencerminkan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang ada. Dalam prakteknya nilai – nilai yang sudah menjadi budaya belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan. Jika budaya organisasi dapat diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi (**Ellys, 2020**).

Organisasi yang memiliki budaya yang baik dan mengintegrasikan karyawan akan membimbing karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang akan mendorong karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam organisasi tempat mereka bekerja (**Hariani et al., 2019**).

Menurut (**Ellys, 2020**) Budaya organisasi adalah kebiasaan organisasi yang diikuti oleh anggota suatu organisasi. Budaya yang memberdayakan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah budaya produktif. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi hasil organisasi, seperti: kinerja yang baik, perilaku organisasi yang positif dari karyawan, kontak psikologis yang baik antara rekan kerja dan tingkat absensi yang minimal.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan tidak akan berkembang dengan sendirinya. Keterlibatan juga dipengaruhi oleh iklim organisasi dimana seorang karyawan bekerja. Jika iklim dalam organisasi tidak mendukung, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja yang kurang harmonis, kurangnya jaminan sosial, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi semakin luntur. Peralatan dan kondisi kerja yang buruk mempengaruhi komitmen

karyawan dan niat mereka untuk tetap bersama organisasi. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi, mereka pasti akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi diri mereka sendiri dan sepenuhnya mengabdikan diri untuk tujuan dan sasaran organisasi (**Susilo & Sulistyono, 2018**).

Menurut (**Susilo & Sulistyono, 2018**) Iklim organisasi sangat penting karena perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman dan memaksimalkan potensi mereka dengan mengenali kunci keunggulan kompetitif. Iklim organisasi ini dapat dikatakan sebagai variabel kunci keberhasilan organisasi yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak pada tingkat komitmen organisasional karyawan.

Iklim organisasi adalah kesatuan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung, dan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku mereka saat melakukan pekerjaan. Iklim organisasi akan berbeda satu sama lain, hal ini dikarenakan setiap organisasi memiliki karakteristik tertentu yang mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi tersebut (**Hermawan, 2020**).

Menurut (**Riana, 2020**) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka suasana kerja semakin kondusif. Perusahaan harus memiliki solusi, upaya dan metode untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Suasana organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan

kerja karyawan dan memungkinkan karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam pekerjaan organisasi.

Iklim organisasi adalah perilaku, sikap dan perasaan terhadap orang-orang yang hidup dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku organisasi, karena konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota organisasi (**Purnomo, 2020**).

Iklim organisasi adalah persepsi yang dimiliki seorang karyawan terhadap kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif dirasakan oleh para anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku seseorang (**Kristianto, 2018**).

Penelitian yang dilakukan oleh (**Riana, 2020**) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa iklim organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Suasana organisasi yang baik dapat membawa kepuasan kerja, dan karyawan dalam suasana organisasi yang baik dan mendukung, dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan kegiatan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan melakukan tugas di luar pekerjaan tanpa ragu – ragu.

Menurunnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. (**Surya, 2017**) mengatakan kepuasan kerja adalah

penilaian yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya, dan pengalaman emosionalnya di tempat kerja. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mendapatkan mendapatkan kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap atau perilaku negatif yang akan menimbulkan frustrasi. Sebaliknya seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dapat bekerja lebih baik, antusias, aktif dan mampu berprestasi.

Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung dari sistem nilai yang diterapkan padanya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi keinginan seseorang maka semakin tinggi kepuasan yang dialaminya, sebaliknya semakin sedikit aspek pekerjaan yang memenuhi keinginan seseorang maka semakin rendah kepuasannya. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan rasa komitmen dan loyal pada perusahaan. Hal ini ditunjukkan sebagai respon positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya (**Susilo & Sulisty, 2018**).

Menurut (**Mulyadi, 2019**) "Kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaan".

Menurut (**Rakasiwi, 2018**) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja karyawan diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada karyawan. Karyawan yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan (**Tulung, 2018**).

Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan - harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Penyebab para karyawan kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, dan pujian atas pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan mereka sehingga mereka lebih sering mengalami kebosanan (**Adolfina & Walangitan, 2020**).

Penelitian yang dilakukan oleh **Nurul Afni (2018)** yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung” menyatakan Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor Telkom Witel Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh **Surya (2017)** yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Silence* Pada PT. PLN Persero Rayon Denpasar” memperlihatkan bahwa : budaya

organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN Persero Rayon Denpasar. Semakin baik budaya organisasi maka komitmen organisasional juga akan semakin baik.

Menurut **Junianto & Sabtohadhi (2019)** dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Organisasi Terhadap kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi” memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Dengan demikian manajemen senantiasa memberikan perhatian akan faktor-faktor yang seimbang dalam menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan, maka penting bagi setiap karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Namun kenyataannya dilapangan masih ada karyawan yang seringkali melanggar aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, seperti terlambat masuk kerja, sering kali melalaikan tugas pada saat jam kerja (seperti banyak berbincang-bincang yang tidak terkait dengan tugas-tugasnya, meninggalkan kantor pada jam kerja dengan berbagai alasan pribadi), istirahat melebihi jam istirahat yang ditentukan, dan terlihat tidak serius melaksanakan pekerjaan bahkan mengabaikan perintah atasan (**Mulyadi, 2019**).

Komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi salah satu aspek sumber daya manusia (SDM) yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya

perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor selalu memberikan pelayanan, mutu dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan, sehingga manajemen dituntut untuk mendorong antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan mengarahkannya pada kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan dan strategi perusahaan (Nurul Afni, 2018).

PT. Aditya Prima Utama adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional beralamat di Jl. Bukit Ngalau No.64 RT. 04. RW.03 Kel. Batu Gadang Kec. Lubuk Kilangan Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Aditya Prima Utama merupakan perusahaan konstruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT. PT. Aditya Prima Utama dapat mengerjakan proyek dengan sub klasifikasi : Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan lainnya, jasa pelaksana konstruksi pertambangan dan manufaktur, dan jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Aditya Prima Utama nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran karyawan pada tahun 2020 yang disajikan pada tabel 1.1. berikut:

Tabel 1.1**Absensi Karyawan PT. Aditya Prima Utama Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	57	42	8	-	5	2
Februari	57	47	7	-	2	1
Maret	57	52	4	-	-	1
April	57	55	1	-	1	-
Mei	57	48	5	-	3	1
Juni	57	42	7	-	4	4
Juli	57	44	9	-	2	2
Agustus	57	45	7	-	1	4
September	57	49	6	-	-	2
Oktober	57	53	2	-	-	2
November	57	54	1	-	2	-
Desember	57	51	3	-	2	1

Sumber: PT. Aditya Prima Utama

Tabel 1.1 menunjukkan absensi karyawan dalam jangka 1 tahun terakhir yang berfluktuasi dari bulan ke bulan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang dimana di bulan Januari karyawan terlambat sebanyak 8 orang, izin sebanyak 5 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Februari terdapat karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit 1 orang. Pada bulan Maret karyawan yang terlambat sebanyak 4 orang dan sakit 1 orang. Pada bulan April karyawan yang terlambat sebanyak 1 orang dan izin 1 orang. Pada bulan Mei karyawan yang terlambat sebanyak 5 orang, izin sebanyak 3 orang dan sakit sebanyak 1 orang. Pada bulan Juni karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 4 orang dan sakit sebanyak 4 orang. Pada bulan Juli karyawan yang terlambat sebanyak 9 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Agustus karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 1 orang dan sakit sebanyak 4 orang. Pada bulan September

karyawan yang terlambat sebanyak 6 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Oktober karyawan terlambat sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan November karyawan yang terlambat sebanyak 1 orang dan izin 2 orang. Dan pada bulan Desember karyawan yang terlambat sebanyak 3 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 1 orang.

Fenomena yang terjadi pada PT. Aditya Prima Utama adalah tingkat komitmen organisasi karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan, dimana masih banyak karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu (terlambat), izin dan sakit. Hal ini mengesankan karyawan malas dalam bekerja yang secara langsung tidak mendukung visi misi perusahaan, menghindari dari pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan sehingga berdampak pada penurunan loyalitas karyawan, serta beberapa karyawan belum menganggap bahwa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya beberapa dari karyawan yang suka terlambat masuk kerja, izin, sakit dan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja **(Riana, 2020)**.

Selain itu pemberian target pekerjaan kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja apabila target tersebut tidak tercapai atau terlaksanakan. Namun pada kenyataannya karyawan pada PT. Aditya Prima Utama merasakan beban yang berlebih akibat dari target yang tinggi yang

diberikan perusahaan. Berikut merupakan data realisasi pencapaian target pada PT.

Aditya Prima Utama :

Tabel 1.2
Data Realisasi Pencapaian Taregt
PT. Aditya Prima Utama
Tahun 2016-2020

Tahun	Target Proyeksi	Realisasi		Target Belum Tercapai	
		Jumlah	Persentasi (%)	Jumlah	Persentasi (%)
2016	140	120	85,71	20	14,29
2017	140	100	71,43	40	28,57
2018	140	112	80,00	28	20,00
2019	140	98	70,00	42	30,00
2020	140	78	55,71	62	44,29

Sumber: PT. Aditya Prima Utama, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan penurunan pada jumlah target yang dicapai PT. Aditya Prima Utama pada Tahun 2016-2020. Ketercapaian target pada lima tahun terakhir mengalami penurunan. Jumlah target yang mengalami penurunan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, dan kualitas kinerja yang dihasilkan PT. Aditya Prima Utama sangat berpengaruh pada sumber daya yang ada dalam perusahaan

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan salah satu faktornya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja (Nurul Afni, 2018).

Budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan sehingga apa yang dilakukan karyawan mencerminkan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang ada, namun pada kenyataannya nilai-nilai yang menjadi budaya tersebut belum sepenuhnya dianut oleh karyawan. Jika budaya organisasi diterima dengan baik oleh karyawan dan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi (**Adolfina & Walangitan, 2020**).

Faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya komitmen organisasi adalah tidak terciptanya iklim organisasi yang kondusif misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur yang menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan (**Dewi, 2017**).

Komitmen dibangun oleh perusahaan untuk menggapai tujuannya. Rasa komitmen yang besar, membuat karyawan bekerja dengan rasa senang dan bertanggung jawab secara maksimal. Harapan perusahaan yaitu dapat meningkatkan komitmen semua karyawan melalui aktivitas-aktivitas yang membangun keharmonisan antar karyawan. Oleh karena itu mereka akan memaksimalkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan (**Bachraesy, 2021**).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Aditya Prima Utama memiliki permasalahan terkait komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan

yang tidak berkomitmen seperti peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja, izin dan sakit selama satu tahun terakhir, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja sehingga menyebabkan pelaksanaan tugas pekerjaan sering tertunda, dan berkurangnya interaksi antar karyawan, yang menyebabkan iklim organisasi belum kondusif dan kurangnya tanggung jawab karyawan. Hal ini berdampak pada penurunan loyalitas karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan yang secara langsung tidak mendukung visi misi perusahaan, sehingga berdampak pada penurunan loyalitas karyawan pada PT. Aditya Prima Utama. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Organizational culture* dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aditya Prima Utama ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Komitmen Organisasi yang belum stabil pada PT. Aditya Prima Utama
2. Butuhnya waktu yang lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada PT. Aditya Prima Utama
3. Masih kurangnya fasilitas pendukung yang memadai untuk melakukan suatu pekerjaan pada PT. Aditya Prima Utama

4. Situasi belum kondusif untuk membangun kerjasama yang sinergis sesama karyawan pada PT. Aditya Prima Utama
5. Kepuasan kerja yang masih rendah pada karyawan PT. Aditya Prima Utama
6. Kesempatan berinteraksi sesama karyawan yang belum stabil pada PT. Aditya Prima Utama
7. Kurangnya perhatian instansi terhadap potensi yang dimiliki karyawan pada PT. Aditya Prima Utama
8. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Aditya Prima Utama
9. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMA
10. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Aditya Prima Utama.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu *Organizational Culture*, Iklim organisasi, dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Komitmen Organisasi Pada PT. Aditya Prima Utama.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Culture* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)?
2. Bagaimanakah pengaruh Iklim organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)?
3. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Culture* (X1) terhadap Komitmen Organisasi(Y)?
4. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi(Y)?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)?
6. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Culture* (X1) terhadap Komitmen organisasi (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening?
7. Bagaimanakah pengaruh Iklim organisasi (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Organizational Culture* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Organizational Culture* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Organizational Culture* (X1) terhadap Komitmen organisasi (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim organisasi (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening?

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya *Organizational Culture* (Budaya Organisasi), iklim organisasi, dan Kepuasan kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) terhadap komitmen organisasi dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.