

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berkembang yang akan menghadapi banyak tantangan di era globalisasi saat ini. Ini disebabkan oleh fakta bahwa Indonesia dihadapkan secara langsung dengan negara-negara maju dalam era globalisasi, yang memiliki keunggulan dalam hampir semua hal, termasuk sumber daya manusia, modal, dan teknologi. Karena peran mereka sebagai subyek untuk melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus berani menghadapi tantangan dan konsekuensi darinya, seperti menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan, agar tetap hidup. Perusahaan dewasa ini harus mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain karena persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dapat meningkatkan.

Menurut Sulaksono (2019:14), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- b) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- e) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

- f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Segala sesuatu dalam lingkungan tempat seorang karyawan bekerja dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja juga mencakup segala sesuatu di sekitar mereka yang dapat mempengaruhi pemenuhan tanggung jawab yang diembankan kepada mereka, seperti kebersihan dan pencahayaan yang memadai. Dengan kata lain, salah satu contoh lingkungan kerja yang baik adalah memastikan bahwa tempat kerja selalu bersih dan tidak kotor, serta memasang lampu yang cukup terang untuk membuat karyawan merasa nyaman. Menurut Rahmawati et al. (2020:7), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan saat mereka bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari mereka. Menurut Simarmata, dkk (2021:31), indikator lingkungan kerja yaitu:

- a) Kondisi kerja. Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.
- b) Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling tidak enak diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- c) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Lingkungan organisasi adalah salah satu faktor dan objek yang berinteraksi dan dapat mempengaruhi sebuah organisasi. Perilaku di dalam organisasi juga dapat dipengaruhi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi operasi perusahaan (Krisnandi dkk, 2019, hlm. 31). Lingkungan organisasi, menurut Prasetyono, Ramdayana, dan Estiningsih (dalam Farabi, 2020, hlm. 227), adalah pola kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi atau menuntun ke arah kemampuan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, kesempatan, atau ancaman-ancaman pada kehidupan dan pengembangan organisasi. Ini berdampak pada proses atau operasi pengambilan keputusan strategis.

Komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu, memiliki tujuan, dan ingin tetap menjadi anggota. Widyanti (2020) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat usaha yang tinggi dan keinginan untuk.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT. Prawiratama Eka Dharma peneliti mengambil studi kasus pada persoalan yang ada untuk menghasilkan suatu informasi yang cepat, tepat, dan dapat mengambil keputusan. Sehubungan dengan ini maka peneliti memilih judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PRAWIRATAMA EKA DHARMA ”** Dengan ini diharapkan dapat membuat improvisasi di dalam manajemen sumber daya manusia di PT. PRAWIRATAMA EKA DHARMA (P1 FORCE).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Prawiratama Eka Dharma?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Prawiratama Eka Dharma?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Prawiratama Eka Dharma.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Prawiratama Eka Dharma.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek teoritis dan praktis masing-masing manfaat dapat dilihat sebagai berikut:

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan tambahan referensi kepada rekan-rekan dalam menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih, serta yang ingin mempelajari lebih dalam mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi khususnya bagi mahasiswa Fakultas Humaniora dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya.

1.4.2 Praktis

Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan masukan atau saran bagi jajaran petinggi operasional *outsourcing* pada PT. Prawiratama Eka Dharma, yang bermaksud untuk meningkatkan mempertegas budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja.

1. Bagi Penulis

Sebagai tempat untuk mengasah dan memperdalam ilmu pengetahuan yang telah didapat selama melaksanakan perkuliahan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam hal dan bidang yang sama.

