

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia di dorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam kaitannya manajemen sumber daya manusia membahas tentang penempatan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian tentang kesejahteraan, pengembangan dan pemberhentian (Hasibuan, 2018).

Berkaitan dengan pengaturan kemajuan peradaban budaya organisasi kerja merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat tergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya tidak hanya harus dipahami anggotanya, tapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen (Edison dkk, 2016).

Pada perusahaan atau organisasi yang diteliti oleh penulis yaitu pada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta, kondisi budaya organisasi yang diterapkan

masih belum baik karena sebagian karyawan kurang menaati budaya yang diterapkan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Ada beberapa karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan juga menghabiskan jam istirahat tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Menurut penelitian yang dilakukan (Lorensa, 2017) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Maabuat, 2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, kompetensi merupakan salah satu hal yang penting dalam perusahaan, kompetensi itu sendiri adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap (Edison dkk, 2016). Selain tentang keunggulan kompetensi juga menjadi karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi merupakan apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik (Sedarmayanti, 2014). Pada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta kompetensi belum tepat, karena keahlian teknis yang dimiliki karyawan beberapa belum sesuai dengan bidang yang ditangani. Menurut penelitian yang dilakukan (Lorensa, 2017) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian (Basori, 2017) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Selain sikap yang mencerminkan loyalitas, komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Tanpa komitmen, pegawai atau karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kinerja serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Edison dkk, 2016). Berdasarkan pengamatan, komitmen karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta kurang karena mereka cenderung tidak bisa bertahan lama dalam perusahaan tersebut karena kemampuan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Menurut penelitian (Lorensa, 2017) komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian (Pingkan dkk, 2017) komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang dan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah peneliti sebutkan terdapat adanya gap, maka pada penulisan skripsi ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta?
3. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta?

## **C. Batasan Masalah**

1. Obyek : Budaya organisasi, kompetensi dan komitmen pada karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.
2. Subyek : Karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.
3. Periode waktu penelitian adalah bulan Juni – Juli 2020.

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya di Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan terkait tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sukanda Djaya Yogyakarta.

2. Bagi PT. Sukanda Djaya Yogyakarta

Sebagai bahan informasi dan masukan kepada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta serta dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan penanaman nilai.

3. Bagi STIM YKPN Yogyakarta

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi bagi mahasiswa STIM YKPN yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan yang baik serta referensi untuk penelitian lebih lanjut.