

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Perkembangan dan Pertumbuhan Perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. PT. Agronesia Divisi Es Saripetojo Bandung adalah salah satu Industri yang menghasilkan es dalam bentuk balok, serut dan Kristal yang biasa banyak digunakan dalam industri kuliner. Industri es Saripetojo Bandung telah berdiri sejak jaman Hindia belanda dan sampai saat ini telah mengalami beberapa kali perubahan nama serta manajemen. Salah satu produk yang dihasilkan berupa es kristal (*tube ice*), produksinya harus dilakukan setiap hari sesuai permintaan, karena produk yang harus didistribusikan berupa es yang mudah mencair sehingga mengharuskan produk untuk segera dikirim ke setiap pelanggan setelah selesai di produksi.

PT. Agronesia Divisi Saripetojo Bandung merupakan bagian dari perusahaan PT. Agronesia. PT. Agronesia sendiri merupakan kantor pusat yang memiliki beberapa divisi usaha, mulai dari industri pengolahan karet, industri makanan dan minuman, serta industri es. PT. Agronesia Divisi Saripetojo merupakan perusahaan yang bergerak di industri es. PT. Agronesia Divisi Saripetojo Bandung industri es yang kegiatan utama operasionalnya adalah mengolah bahan baku air sehingga menjadi produk es. Bahan baku utama pembuatan es berasal dari sumber mata air yang telah melalui uji kelayakan air yang

aman dan terjamin kualitasnya untuk dikonsumsi oleh manusia. Produk es yang dihasilkan oleh perusahaan yaitu es balok (*block ice*) dan es kristal (*tube ice*). Dalam pelaksanaannya membutuhkan sumber daya yang maksimal, selain sumberdaya alam seperti air, membutuhkan pula sumberdaya manusia yang menjadi faktor utama jalannya perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dan tidak dapat dipisahkan dari jalannya perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan sebuah produk dapat dilihat dari sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu manusia yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan untuk menjadi penggerak, pemikir, dan perencana guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu objek perusahaan yang harus di perhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun, untuk mencapai tujuan perusahaan, memerlukan kinerja yang baik dari karyawan. apabila sebuah perusahaan ingin memiliki kinerja karyawan yang baik, membutuhkan sebuah sumber daya manusia yang unggul.

PT. Agronesia sempat mengalami kerugian di tahun 2018 yang membuat pemerintah mengkaji ulang performa PT. agronesia. PT. Agronesia memiliki beban hutang sampai ratusan juta yang diantaranya untuk BPJS, Pesangon, dan lain-lain. Hal ini membuat PT. Agronesia tidak mampu membiayai operasional perusahaannya sendiri. Hal ini dikarenakan permasalahan intern yang terjadi di PT. Agronesia, sehingga Pemerintah Jawa Barat memberikan kebijakan untuk merotasi jabatan direksi, merger samapai likuidasi. Pada tahun 2019 sampai 2021 PT. Agronesia mulai memperbaiki dan mulai mendapatkan untung. Namun,

permasalahan internal PT. Agronesia belum bisa diselesaikan. Diantaranya pemberdayaan sumber daya manusia, dan aset PT. Agronesia yang terbengkalai.

PT. Agronesia dengan sumberdaya manusia yang beragam, memiliki permasalahan yang diakibatkan hutang dan kerugian di tahun 2018 lalu. Dengan budaya korporat memiliki integritas perusahaan dan integritas karyawan yang tinggi, hal ini belum sepenuhnya tercapai. Karyawan yang belum sepenuhnya memiliki hak yang sama serta apresiasi yang belum merata di internal PT. Agronesia. Pemerintah mengharuskan PT. Agronesia untuk cepat memperbaiki kinerja PT. Agronesia yang sempat menurun, dikarenakan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Melihat Fenomena yang terjadi diatas, dapat dihadapi apabila PT. Agronesia mampu menyelesaikan permasalahan internal yang terjadi, dengan memperbaiki budaya organisasi yang dijalankan, agar sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan dapat memberikan komitmen terhadap perusahaan, serta memberikan kinerja yang baik. Hal ini dilakukan, agar PT. Agronesia mampu bersaing dalam persaingan pasar yang semakin ketat, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan tidak dapat dipisahkan dari jalannya perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan sebuah produk dapat dilihat dari sumber daya manusia itu sendiri. dengan beragam karakteristik sumber daya manusia, maka potensi setiap individu berbeda, untuk dapat bersaing dalam persaingan pasar yang ketat, PT. Agronesia memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten, maka itu diperlukan karyawan dengan kinerja yang baik.

Peneliti melakukan penelitian terhadap 30 orang karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo dengan melakukan Kuesioner sebagai survey awal mengenai Kinerja karyawan yang dilakukan pada tanggal 15 November 2021, yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah bapak mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan?	24	80%	6	20%
2	Apakah bapak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan?	24	80%	6	20%
3	Apakah bapak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	23	76,7%	7	23,3%
4	Apakah bapak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan sumberdaya/alat yang ada?	25	83,3%	5	16,7%
5	Apakah bapak merasa perlu untuk diberikan pengawasan pada setiap kali bekerja?	12	40%	18	60%
6	Apakah bapak dengan rekan kerja memiliki Kerjasama yang tinggi?	26	86,7%	4	13,3%

Sumber: 30 orang karyawan PT. Agronesia Saripetojo Bandung, 2021

Berdasarkan hasil survey awal dalam tabel 1.1 diatas memperoleh hasil bahwa sebanyak 60% atau 18 dari 30 karyawan merasa tidak perlu diberikan pengawasan setiap kali bekerja, dan 40% karyawan lainnya merasa perlu adanya pengawasan setiap kali bekerja. Hasil ini didukung oleh wawancara secara langsung kepada karyawan, karyawan merasa atasan kerap kali berlebihan dalam memberikan pengawasan, meskipun pada saat itu sedang tidak ada target yang dikejar, Oleh karena itu, beberapa karyawan merasa kurang nyaman yang menjadi pemicu kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi pun berkaitan terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya yang mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat.

Peneliti melakukan penelitian terhadap 30 orang karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo dengan melakukan Kuesioner sebagai survey awal mengenai Budaya Organisasi yang dilakukan pada tanggal 15 November 2021, yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Budaya Organisasi**

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah bapak berani mengambil risiko atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bapak?	30	100%	0	0%
2	Apakah bapak dituntut untuk selalu bekerja dengan teliti?	26	86,7%	4	13,3%
3	Apakah pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat demi meningkatkan hasil pekerjaan?	26	86,7%	4	13,3%
4	Apakah bapak mendapatkan hak yang sama dengan karyawan lain dalam pekerjaan?	10	33,3%	20	66,7%
5	Apakah setiap pekerjaan yang bapak kerjakan selalu dikerjakan secara bekerjasama antar karyawan?	22	73,3%	8	26,7%
6	Apakah bapak merasa bisa menyelesaikan pekerjaan lebih dari standar perusahaan? (segi waktu dan target)	17	56,7%	13	43,3%
7	Apakah bapak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan?	22	73,3%	8	26,7%

Sumber: 30 orang karyawan PT. Agronesia Saripetojo Bandung, 2021

Berdasarkan hasil survey awal dalam tabel 1.2 diatas memperoleh hasil bahwa 66,7% atau 20 dari 30 karyawan tidak mendapatkan hak yang sama dengan karyawan lain dalam pekerjaan, hasil ini didukung oleh wawancara secara langsung kepada karyawan, karyawan merasa adanya ketidakmerataan dalam hal penggajian dan pengembangan karir, meskipun karyawan sudah lebih lama bekerja namun untuk pengembangan karir karyawan harian masih ada yang merasa tidak dapat kenaikan jabatan menjadi karyawan bulanan. Artinya, budaya organisasi yang ada di perusahaan masih kurang, karena belum sepenuhnya karyawan mendapatkan hak yang sama dengan karyawan lain.

Meningkatnya kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional, dimana karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memiliki kinerja yang baik. Hal ini dipicu oleh sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

Peneliti malakukan penelitian terhadap 30 orang karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo dengan melakukan Kuesioner sebagai survey awal mengenai Komitmen Organisasional yang dilakukan pada tanggal 15 November 2021, yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Komitmen Organisasional**

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah bapak merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini?	16	53,3%	14	46,7%
2	Apakah Bapak merasa kebutuhan dapat terpenuhi saat bekerja di dalam perusahaan?	23	76,7%	7	23,3%

3	Apakah Bapak memilih menetap bekerja dalam perusahaan karena bentuk sikap loyalitas atas perusahaan?	12	80%	18	60%
---	--	----	-----	----	-----

Sumber: 20 orang karyawan PT. Agronesia Saripetojo Bandung, 2021

Berdasarkan hasil survey awal dalam tabel 1.3 diatas memperoleh hasil bahwa 60% atau 18 dari 30 karyawan memilih menetap bekerja dalam perusahaan bukan karena bentuk loyalitas melainkan karena untuk memenuhi kebutuhan. Hasil ini didukung oleh wawancara secara langsung dengan karyawan, karyawan hanya merasa bahwa alasan mereka bertahan dalam perusahaan faktor kebutuhan saja, apabila mereka mendapatkan perusahaan lain dengan upah yang beda tipis atau bahkan lebih tinggi namun terlihat komitmen yang diberikan perusahaan cukup tinggi, maka karyawan akan meninggalkan perusahaan mereka bekerja saat ini. Artinya komitmen yang diberikan perusahaan masih dirasa sangat kurang, karena belum sepenuhnya karyawan menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, melihat bagaimana pentingnya budaya organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melanjutkan ke dalam penelitian dengan judul:

**“Karakteristik Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung”.**

## **1.2 IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu:

1. Sebagian Karyawan merasa tidak mendapatkan hak yang sama dengan karyawan lain, dengan tidak mendapatkan pengembangan karir yang setimpal dengan kinerja yang diberikan karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
2. Sebagian karyawan memiliki komitmen yang kurang terhadap perusahaan, hal ini dilihat pada sikap loyalitas karyawan dan sikap keterlibatan karyawan yang rendah pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
3. Dengan prosedur dan jam kerja yang diberikan perusahaan, Sebagian karyawan merasa tidak perlu adanya pengawasan disaat tidak ada target yang sedang dikejar, dikarenakan hasil pekerjaan yang sudah terorganisir sesuai dengan prosedur yang berlaku pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Budaya organisasi, Komitmen Organisasional, serta Kinerja Karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.



2. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
3. Seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud ingin mengumpulkan data dan informasi-informasi terkait dengan variabel penelitian yaitu Karakteristik Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung, serta peneliti dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui Budaya organisasi, Komitmen Organisasional, serta Kinerja Karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

#### **1.4 KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun akademis, yaitu:

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan dapat menentukan penerapan budaya organisasi dan Komitmen Organisasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen, bagi pihak lain (peneliti lain), dan bagi peneliti sendiri diantaranya yaitu :

#### **1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen**

Adanya penelitian ini diharapkan menjadi wawasan tambahan untuk ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia mengenai budaya organisasi dan Komitmen Organisasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya ilmu ini akan lebih memajukan ilmu manajemen di bidang sumber daya manusia.

#### **2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)**

Adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pembelajaran untuk lebih baik lagi mengenai budaya organisasi dan Komitmen Organisasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Bagi peneliti Sendiri**

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan sebuah pengalaman dan wawasan baru mengenai budaya organisasi dan Komitmen Organisasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. selain itu, peneliti jadi mengetahui definisi dari budaya organisasi, Komitmen Organisasional, dan kinerja karyawan menurut para ahli, faktor yang mempengaruhi, indikator dan lain sebagainya.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan peneliti di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo yang berlokasi di Jalan Aceh No. 30 Bandung 40117.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun jadwal waktu penelitian pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo terkait budaya organisasi dan Komitmen Organisasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dimulai pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022 yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

No.	Keterangan	Waktu Kegiatan																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survei tempat penelitian	■	■																		
2.	Melakukan Penelitian			■	■	■	■														
3.	Mencari data					■	■	■													
4.	Membuat proposal								■	■											
5.	Seminar											■									
6.	Revisi												■	■	■						
7.	Penelitian lapangan												■	■	■	■					
8.	Bimbingan												■	■	■	■	■	■	■	■	■
9.	Sidang																				■