

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, seiring dengan perkembangan lingkungan kerja dan perkembangan bidang teknologi informasi yang semakin pesat dengan terus menciptakan perubahan yang bertujuan untuk bersaing secara maksimal dengan menyesuaikan perkembangan zaman (Putri, 2020). Dalam hal ini, yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik yang bertujuan untuk keberhasilan pada sebuah perusahaan (Jufrizen, 2020). Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bentuk sebuah perencanaan yang sesuai, pengorganisasian yang terstruktur, pengkoordinasian secara runtut, dilaksanakannya terkait penjagaan terhadap pengadaan, mengembangkan suatu strategi, pergantian jasa atau timbal balik, pelaksanaan suatu perencanaan secara adil serta pemilihan seorang tenaga kerja dengan baik dalam mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara & Prabu, 2008). Sumber Daya manusia merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan yang dapat berkembang dengan pesat apabila didalamnya mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang mumpuni dalam bidangnya (Adha, 2019).

Persaingan yang ketat membuat perusahaan lebih memperhatikan kinerja karyawan agar mengalami peningkatan dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya (Adha, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai bentuk pencapaian sumber daya manusia yang sesungguhnya. Terdapat beberapa hal penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri karyawan dan faktor pekerjaan (Mangkunegara & Prabu, 2008). Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seorang karyawan akan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan sebagai timbal balik yang

dilakukan sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi (Sofyang, 2017). Perusahaan mempunyai tujuan utama yakni mendapatkan sebuah keuntungan yang diperoleh dari kegiatan atau aktivitas para karyawan. Kinerja merupakan sebuah bentuk pertumbuhan organisasi, oleh karena itu kinerja karyawan hendaknya diperhatikan oleh pemimpin, karena akan berdampak pada penurunan secara keseluruhan. Terdapat beberapa faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja (Kasmir, 2016).

Budaya organisasi merupakan suatu nilai perilaku organisasi dan kepercayaan yang mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi agar bisa menyesuaikan dengan lingkungannya (Nathania, 2018). Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai perbedaan mengenai suatu organisasi. Mengacu pada penelitian Kartika (2019) mengatakan bahwa *culture* menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap sikap keanggotaan sebuah organisasi, dikarenakan *culture* merupakan suatu hal terpenting dalam organisasi. Sedangkan pada penelitian Lisdiana (2016) memperoleh hasil bahwasanya budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan karena dalam pada saat penerapan budaya organisasi didalam perusahaan dapat menciptakan suatu tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi dan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh sebuah perusahaan (Manery, 2018).

Mengingat budaya organisasi merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu di dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang dianut oleh karyawan dengan fungsi untuk membuat karyawan agar memiliki komitmen dan kesetiaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Jufrizen, 2020). Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap perlakuan dari karyawan, sehingga dapat menghasilkan keefektifitasan (Hendri, 2019). Jika di dalam

organisasi tidak terdapat adanya komitmen maka dapat mengakibatkan menurunnya efektivitas pada karyawan, terkait adanya karyawan yang memiliki komitmen tinggi didalam sebuah perusahaan membuat kinerja dari sebuah perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan (Pratama, 2018). Penerapan sebuah komitmen terhadap kinerja karyawan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Namun, terdapat perusahaan yang kurang memperhatikan pentingnya komitmen, sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan pada penelitian Hendri (2019) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti kurangnya penerapan komitmen organisasi didalamnya.

Motivasi kerja merupakan sebuah bentuk usaha dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan dengan mengutamakan keinginan, pengharapan dan juga penghargaan yang diberikan kepada karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan (Mudayana, 2019). Motivasi kerja sendiri tidak terlepas dari adanya suatu pencapaian, perolehan atas pencapaian, tanggung jawab dan pengembangan karir. Persoalan mengenai memotivasi karyawan merupakan hal yang tidak gampang untuk dilakukan, karena terdapat perbedaan di setiap individunya yaitu berbeda dalam hal yang diinginkan, kebutuhan, pemikiran dan pengharapan yang berbeda. Pencapaian kinerja yang optimal harus di imbangi dengan pemahaman persoalan motivasi kerja dan cara mengatasinya sesuai standar yang sudah ditentukan (Asmawiyah, 2020).

PT Pegadaian (Persero) merupakan perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 51 tahun 2011 dengan visi menjadi *“the most valuable financial company”* di Indonesia sebagai inklusi keuangan pilihan utama masyarakat. Dengan bentuk budaya organisasi yang disebut AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). Dimana pada saat peneliti melakukan wawancara dengan pemimpin cabang memperoleh hasil bahwasanya karyawan kurang maksimal dalam penerapan budaya organisasi perusahaan.

PT Pegadaian (Persero) berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang inklusif bagi seluruh elemen nasabahnya, dengan memberikan akses informasi dan layanan yang terbuka bagi semua pihak. Dalam memberikan layanan, perseroan tidak membedakan berdasarkan golongan, etnis, suku dan kategori lainnya. Menurut hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan kerja praktek memperoleh hasil bahwasanya karyawan melakukan kesenjangan antar nasabah, dimana mengutamakan nasabah dengan jumlah gadai yang banyak dibandingkan dengan nasabah dengan gadai yang kecil.

Upaya yang dilakukan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan beberapa motivasi, menurut informasi yang diperoleh dari hasil wawancara peneliti bersama pemimpin cabang PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik pada Kamis, 12 November 2021 mengatakan bahwa PT Pegadaian (Persero) peduli terhadap karyawannya dengan memberikan beberapa bentuk motivasi kerja seperti pemberian jaminan kesehatan, jaminan hari tua, *gathering* karyawan dan jaminan karir, yang diharapkan nantinya dapat lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun pada saat peneliti melakukan observasi dengan karyawan unit penjualan mengatakan bahwasanya terkait pemberian pelatihan yang belum maksimal dalam pelaksanaannya.

PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik merupakan kantor cabang utama yang berada di kota Gresik dengan memiliki 7 UPC (Unit Pelayanan Cabang) yang tersebar di wilayah Gresik yaitu UPC Romo, UPC Pasar Gresik, UPC GKB (Gresik Kota Baru), UPC Sidomoro, UPC Sangkapura dan UPC Tambak. Sebagai penyedia layanan produk dan jasa yang dituntut untuk memberikan pelayanan optimal dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Dengan adanya UPC (Unit Pelayanan Cabang) dapat membantu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan adanya kesadaran dalam individu karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik. Maka perusahaan harus menerapkan budaya organisasi, komitmen organisasi serta motivasi kerja pada suatu perusahaan, sehingga dapat

menyebabkan karyawan akan merasa dihargai dalam bekerja (Kasmir, 2016). Penerapan budaya organisasi didalam perusahaan akan membuat karyawan lebih teratur dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan (Putri, 2020). Adanya bentuk komitmen organisasi, maka karyawan dituntut untuk melakukan inovasi dan berani untuk melakukan pengambilan keputusan pada saat bekerja dengan mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan (Manery, 2018). Begitupun dalam penelitian Ahid (2018) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada perusahaan, artinya semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan.

Setelah penjelasan pada latar belakang diatas maka dapat dinyatakan bahasanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik”** dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan menggunakan *software* SPSS versi 24 sebagai alat ukur dalam penelitiannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik. Berikut adalah rumusan masalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik?

4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan juga tujuan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti, maka peneliti dapat menentukan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Teoritis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan kepustakaan yang dapat digunakan penelitian di masa yang akan datang dengan keterkaitan mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Gresik.

3. Bagi Praktisi

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

