

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup berpengaruh dari sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting dalam perusahaan. Fithriyyah (2021:114) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dihindari, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri.

Simatupang & Chandra (2021:26) menyatakan bahwa ditengah persaingan yang semakin ketat, cepatnya perubahan dan perkembangan bisnis dan perusahaan membutuhkan organisasi yang dapat mengambil sebuah tindakan inisiatif, yaitu sebuah kemampuan dalam melakukan sesuatu tanpa harus diperintah. Hal ini merupakan ciri khas dari seseorang profesional yang terlatih. Setiap karyawan perlu memahami pentingnya kontribusi setiap individu bagi perusahaan dan berusaha untuk berinisiatif agar memiliki hasil yang maksimal terhadap pekerjaannya. Untuk menanamkan kemampuan inisiatif dalam diri karyawan,

diperlukan komitmen yang baik dalam diri karyawan. Sebuah komitmen dari seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sesuatu yang berasal dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pengembangan karir karyawan.

Sutrisno (2018:2) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat nilai atau norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah perusahaan. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Sinambela (2016:252) menyatakan pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Karir dengan pekerjaan adalah dua variabel yang saling berhubungan. Artinya, pekerjaan akan mendukung karir dan karir yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena ada tantangan yang baru bagi karyawan tersebut.

Norawati & Fahraini (2022:4) menyatakan komitmen karyawan merupakan faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan yaitu bagaimana setiap anggota karyawan dapat memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap

perusahaan dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan kontribusi karyawan pada perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pra-riset dengan membagikan kuesioner kepada karyawan yang ada di PT. Sutopo Lestari Jaya. Dari hasil pra-riset responden menyatakan keluhan dan permasalahan pada perusahaan yang diidentifikasi dengan tabel berikut:

**Tabel 1.1**

**Permasalahan Pada Perusahaan**

<b>NO</b>	<b>Permasalahan Pada Perusahaan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Karyawan sering terlambat	1
2.	Tekanan kerja	2
3.	Kurangnya kesadaran dalam menggunakan alat keselamatan kerja	2
4.	Jenjang karir yang belum baik	4
5.	Fasilitas kurang memadai	1
6.	Kurangnya pelatihan	2

*Sumber : Hasil pra-riset, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, fenomena yang terjadi pada PT. Sutopo Lestari Jaya masih terdapat beberapa permasalahan yaitu karyawan yang sering terlambat, tekanan kerja dan kurangnya kesadaran dalam menggunakan alat keselamatan. Hal ini mengindikasikan budaya organisasi yang kurang baik, sehingga mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja terutama terhadap risiko kerja. Selain itu, program pengembangan karir dalam perusahaan juga belum berjalan dengan baik hal ini ditunjukkan dari jenjang karir atau pengembangan karir karyawan yang dilakukan

dalam jangka waktu yang cukup lama, hal ini dipengaruhi oleh fasilitas yang dimiliki perusahaan kurang memadai dan kurangnya pelatihan karyawan sehingga sulit melakukan pengembangan karir karena belum ada pengetahuan dan keterampilan yang diperbarui. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Oktariani & Emilia (2020:32) permasalahan yang terjadi antara budaya organisasi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen karyawan diantaranya Oktariani & Emilia (2020), Restiani (2022), Khaerana & Disa (2022).

Maka berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh budaya organisasi serta pengembangan karir terhadap komitmen karyawan, oleh karena itu peneliti merumuskan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan sesuai dengan yang diharapkan serta mengingat keterbatasan, maka peneliti membatasi pembahasan pada penelitian ini mengenai budaya organisasi pada perusahaan dan pengembangan karir yang ada pada

perusahaan terhadap komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Universitas PGRI Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan memperluas wawasan atau pengetahuan bagi Universitas PGRI Palembang dan peneliti

selanjutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen karyawan.

2. Bagi PT. Sutopo Lestari Jaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan saran bagi PT. Sutopo Lestari Jaya dalam budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen karyawan guna menciptakan sebuah organisasi yang lebih baik lagi.