

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan ataupun organisasi terus semkin bertambah jumlahnya, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat di hindarkan termasuk perusahaan di bidang pelayanan masyarakat khususnya perusahaan air minum. Persaingan dan perkembangan di suatu perusahaan atau organisasi menuntut semua karyawan bersifat aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting pada setiap perusahaan, yang merupakan penggerak utama dan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan tersebut. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di perusahaan itu tersebut. Seseorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Permasalahan yang mengenai komitmen karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan.

Handoko, T. Hani (2012) komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Peningkatan komitmen karyawan agar Perusahaan daerah Air Minum Tirta Kencana Kota samarinda sebagai salah satu perusahaan air minum yang

penyaluran airnya telah tersebar hampir di seluruh daerah Samarinda. Beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah budaya organisasi dan komitmen.

Suatu perusahaan atau organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan itu serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Edy Sutrisno (2011) berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk tumbuh dan berkembang bersama. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para karyawan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah perusahaan. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Beberapa faktor tersebut diatas selain faktor budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes (dalam Kurniawan 2013), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kercana adalah perusahaan air minum yang penyaluran airnya telah tersebar hampir di seluruh daerah Kalimantan

Timur khususnya kota Samarinda. Perusahaan ini merupakan perusahaan layanan umum daerah. Perusahaan ini memiliki 171 karyawan yang terlatih dan terdidik, karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana selalu menjaga kualitas pelayan dalam melayani masyarakat. Oleh sebab itu budaya organisasi penting diterapkan pada Perusahaan Daerah Air Minum untuk memaksimalkan pelayanan pada masyarakat samarinda dan dapat menjaga kualitas kinerja karyawan demi kemajuan organisasi. Dengan meningkatkan semangat bekerja dalam perusahaan tersebut, harus ada peningkatan komitmen serta budaya organisasi yang selalu dijalankan dengan baik untuk terbentuknya komitmen karyawan yang lebih baik.

Budaya organisasi berkaitan langsung terhadap komitmen karyawan pada sebuah organisasi. Semakin baik penerapan budaya organisasinya maka semakin baik performa kerja karyawan dan komitmen karyawan pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian komitmen karyawan dapat meningkat dan pelayanan yang diberikan akan maksimal.

Komitmen antara karyawan yang satu dengan yang lain dan kepada atasan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda belum terlalu dirasakan oleh para konsumennya sering kali keluhan lambat untuk ditanggapi dan pelayanan administrasi yang terkadang kurang ramah menjadi salah satu dari berbagai kekurangan yang dimiliki oleh sistem pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum.

Dengan masih banyaknya kekurangan yang ada pada organisasi menandakan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada pada organisasi belum

diterapkan dengan maksimal. Hal inilah yang membuat saya merasa perlu untuk melakukan penelitian terhadap organisasi ini dengan **judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka diharapkan manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut :

a. Secara teoritis

Memberikan informasi secara analitis bahwa penelitian tersebut memberikan manfaat dalam pengembangan studi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja.

b. Secara praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini membantu perusahaan menganalisis budaya organisasi yang ada dalam perusahaan serta mampu memberikan saran guna mendapatkan masukan terhadap pengembangan budaya organisasi perusahaan.