

BAB1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agar bisnis tetap mampu bertahan disaat banyak bisnis sejenis yang bersaing di pasaran, bisnis tersebut hendaknya memiliki kompetisi agar dapat lebih kompetitif dalam dunia bisnis. Karena daya saing merupakan esensi yang sepenuhnya utama bagi setiap organisasi saat ini, setiap pemilik usaha berusaha untuk meminimalkan biaya dan memaksimalkan produktivitasnya, Meskipun banyak pemilik perusahaan berusaha untuk mengurangi biaya produksi atau meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional secara keseluruhan, tetapi selain subjek operasional, ada banyak hal dalam pemilik bisnis yang dapat dibuat hijau dan kuat, salah satunya adalah pengendalian bantuan manusia di perusahaan. pemilik. Manajemen sumber daya manusia memberikan banyak hal untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas, khususnya tingkat sumber daya manusia berkualitas tinggi di pemilik perusahaan. Kerumitan terletak pada cara menciptakan barang-barang manusia yang dapat menghasilkan kinerja keseluruhan yang paling menguntungkan sesuai dengan tujuan yang harus diselesaikan dengan bantuan organisasi. produktivitas juga merupakan sesuatu yang juga dapat berkontribusi pada kenikmatan moneter mikro atau makro, dan produktivitas terus menjadi masalah nasional di Indonesia.

Zajuli (2001), Tingkat kepuasan aset milik Indonesia saat ini, dibandingkan dengan modal milik bersama di banyak negara ASEAN (hal.6), tampaknya sangat rendah. Komitmen organisasional pekerja tidak terlepas dari unsur-unsur yang dapat berdampak terhadapnya. Dalam setiap bisnis pemilik usaha, produktivitas orang dan organisasi memainkan fungsi yang sangat penting dalam

perkembangan organisasi, disini peran organisasi biasanya diperlukan untuk menjaga unsur-unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja. tingkat komitmen organisasional pekerja yang ingin dicapai oleh badan bisnis dapat terpenuhi jika variabel-variabel yang mempengaruhi membantunya. Variabel yang ditanyakan merupakan cara hidup dan kepemimpinan, secara tidak langsung kedua variabel tersebut adalah kinerja keseluruhan secara umum melalui komitmen organisasional orang dituntut untuk selalu mengetahui lingkungan di sekitar pekerja dan gaya kepemimpinan yang mungkin sesuai dengan lingkungan yang kondusif bagi pemilik bisnis. Berbicara tentang cara keberadaan sebuah perusahaan, yang sangat penting bagi pengusaha atau pemilik perusahaan komersial, subkultur organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai, asumsi, cita-cita, harapan, sikap dan norma yang dapat dibagikan dan diikat dalam jaringan tertentu. khususnya, cara hidup di dalam entitas perusahaan dapat ditentukan penggunaan keadaan, pengecatan tim, pemimpin dan karakteristik pemilik perusahaan komersial yang serupa dengan metode administrasi yang relevan. Cara hidup mungkin sangat penting karena mewakili norma-norma perilaku yang dapat dilakukan dalam lingkungan organisasi, dan budaya yang kuat adalah subkultur yang dapat membuat pengusaha kokoh dan mengakomodasi keinginan entitas perusahaan komersial.

Robbins (2001); Gaya hidup organisasi sebagai variabel intervening (Hal.528). Pekerja membentuk persepsi subjektif umum dari organisasi berdasarkan komponen seperti tingkat toleransi risiko, penekanan kru, dan bantuan orang. Persepsi standar ini pada akhirnya akan menjadi budaya atau karakter pemilik usaha. persepsi yang menguntungkan atau negatif itu kemudian mempengaruhi kinerja dan kesenangan pekerja, dengan efek menjadi lebih besar untuk budaya yang lebih kuat. Masalah selanjutnya yang sangat mempengaruhi komitmen pekerja dalam suatu pemilik usaha atau organisasi

merupakan manajemen. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan satu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural dan fungsional. Banyak pengertian yang berkembang tentang pemimpin dan manajemen, antara lain kepala merupakan pandangan penting yang menyatukan kelompok Redl (1942), manajemen merupakan keunggulan seseorang atau banyak orang dalam suatu kumpulan, dalam tata cara pengendalian fenomena sosial. Brown (1936) berpendapat bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari institusi, namun dapat dianggap sebagai peran dengan kapasitas tinggi di lapangan.

Selain itu, Krech dan Crutchfield berpandangan bahwa melalui ciri khas dari posisi spesifiknya dalam organisasi ia bertindak sebagai agen utama untuk menentukan bentuk lembaga, ekosistem kelompok, impian organisasi, ideologi kelompok, dan olahraga lembaga. kepemimpinan karena kapasitas untuk mengendalikan orang lain untuk menuai dampak paling besar dengan gesekan sesedikit mungkin dan kerjasama, manajemen adalah semangat/tekanan moral yang kreatif dan terarah. Ketua adalah tokoh yang memiliki perangkat lunak/rencana dan bersama-sama dengan individu organisasi, mengedarkannya untuk menuai mimpi yang tepat. akibatnya, peneliti mengusulkan identitas penelitian.

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. WARINGIN INTERNUSA JASA PRATAMA SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi, maka peneliti membentuk beberapa rumusan masalah yang sesuai dengan latar belakang pada penelitian ini:

1. Apakah di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, secara parsial budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi

dengan signifikan?

2. Apakah di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, secara parsial kepemimpinan mampu mempengaruhi komitmen organisasi dengan signifikan?
3. Apakah di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, secara simultan budaya organisasi dan kepemimpinan mampu mempengaruhi komitmen organisasi dengan signifikan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian pada penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, secara parsial budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi dengan signifikan.
2. Untuk mengetahui di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, secara parsial kepemimpinan mampu mempengaruhi komitmen organisasi dengan signifikan.
3. Untuk mengetahui di PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, secara simultan budaya organisasi dan kepemimpinan mampu mempengaruhi komitmen organisasi dengan signifikan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat di antaranya:

1. Untuk Penulis

Dengan adanya hasil dari simpulan penelitian ini, peneliti dapat mendapatkan wawasan baru tentang manajemen sumber daya manusia yang baik melalui budaya organisasi dan kepemimpinan pada komitmen organisasi. Sehingga peneliti dapat menerapkan ilmu tersebut kedepannya dalam membangun sebuah bisnis yang sukses.

2. Untuk Akademis

Dengan hasil dari adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber dan referensi dalam mengkaji budaya organisasi dan kepemimpinan pada komitmen organisasi, dan menambah deretan simpulan atau temuan baru pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam bidang budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

3. Untuk Perusahaan (PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya) Dengan adanya hasil dari penelitian ini, mampu memberikan panduan dalam mengevaluasi kinerja pada perusahaannya melalui budaya organisasi dan kepemimpinan pada komitmen organisasi yang ada pada PT. Waringin Internusa Jasa Pratama Surabaya, sehingga menjadi perusahaan yang lebih baik kedepannya.