

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan dalam organisasi merupakan salah satu faktor kesuksesan tercapainya tujuan organisasi. Dukungan manajemen yang kuat diperlukan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja secara giat dan mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi. Upaya peningkatan kinerja organisasi yaitu dengan memberi perhatian pada kinerja karyawan baik secara individu maupun berkelompok. Tiap organisasi bertujuan untuk mencapai produktivitas yang tinggi, maka dari itu dilakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini nantinya digunakan untuk mengetahui lingkup peran karyawan bagi kemajuan dan keberlanjutan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan secara umum. Budaya organisasi itu sendiri ditentukan oleh pemilik organisasi dan kebijakan yang diambil mempengaruhi kinerja jangka panjang perusahaan. Dampak budaya organisasi berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebuah perusahaan diharapkan memiliki budaya organisasi. Budaya ini diperlukan agar karyawan paham dan mampu mengaplikasikan nilai-nilai yang ada guna mencapai kinerja yang unggul dan maksimal.

Sikap baik atau buruk seorang pegawai didasari oleh komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen diperlukan untuk membentuk sikap serta perilaku untuk mencapai keberhasilan organisasi. Keterikatan pegawai yang baik tercermin dari kecenderungan perilaku karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Krisis ekonomi yang disebabkan oleh pandemi membuat banyak bisnis harus melakukan upaya untuk memberhentikan karyawan dan menghemat uang agar dapat bertahan hidup. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan bergantung pada manajemen keuangan dan sumber daya manusia (SDM) yang berhasil. Manajemen SDM adalah kemampuan suatu perusahaan untuk menggabungkan perspektif pegawai dengan manajer perusahaan dalam tujuan mencapai visi misi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan antara lain dengan membentuk semangat kerja yang baik dengan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, motivasi kerja, bimbingan, dan koordinasi kerja yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

Dalam lingkungan kerja, komitmen anggota terhadap organisasi atau perusahaan merupakan satu hal yang urgen (penting). Hal ini dapat dilihat saat suatu perusahaan ingin mengangkat karyawan untuk menduduki suatu jabatan atau posisi, komitmen menjadi salah satu syaratnya. Oleh karena itu, karyawan perlu memahami arti komitmen secara holistik supaya diperoleh lingkungan kerja yang sehat dan perusahaan berjalan secara lancar dan berdaya guna.

Ciri-ciri seseorang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi adalah seseorang tersebut akan menganggap dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya, seseorang dengan komitmen rendah menganggap dirinya bukan bagian dari anggota organisasi dan tidak ingin menjadi anggota tetap suatu organisasi.

Komitmen adalah nilai utama dalam mewujudkan solidaritas antar anggota organisasi. Tingginya komitmen organisasi dari anggota sebanding dengan tingginya motivasi dan tingkat kinerja anggota tersebut. Tingginya komitmen juga menunjukkan kesetiaan seseorang terhadap organisasi.

Badan pencarian dan pertolongan nasional (BASARNAS) merupakan lembaga pemerintahan Indonesia yang bertugas melakukan operasi pencarian

dan penyelamatan (SAR). BASARNAS terutama bertanggung jawab untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengelola potensi pencarian dan penyelamatan dalam operasi SAR ketika bencana terjadi baik orang dan barang hilang atau rentan dalam pelayaran dan penerbangan, serta memberikan bantuan saat terjadi bencana-bencana lainnya. Misi dan fungsi SAR adalah menanggapi bencana maritim atau penerbangan dan bencana lainnya dalam operasi pencarian dan penyelamatan jika terjadi bencana. Pemrosesan pada dasarnya melibatkan dua hal: pencarian dan penyelamatan.

Budaya organisasi merupakan aspek trending dari apa yang terjadi pada suatu lembaga dan mengacu pada nilai-nilai dan norma-norma yang mencakup seluruh atau sebagian dari suatu organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana individu berperilaku di tempat kerja.

Budaya organisasi di BASARNAS adalah adanya latihan penyelamatan korban kecelakaan dan evakuasi atau pemindahan korban baik kecelakaan yang terjadi di darat maupun di air yang dilakukan rutin satu minggu satu kali. Latihan ini mengajarkan koordinasi interpersonal dan evakuasi individu atau pribadi. Dalam kegiatan bulanan, BASARNAS melakukan latihan penilaian terhadap bencana alam meliputi banjir, tanah longsor, dan letusan gunung berapi. Tujuan dari kegiatan bulanan ini adalah agar anggota BASARNAS dapat bekerja sama dengan baik serta memperoleh hasil yang memuaskan dalam menyelesaikan tugasnya. Pada acara tahunan tersebut, anggota berprestasi menerima pelatihan untuk menjadi ketua koordinator sebagai penghargaan atas prestasi mereka. Budaya organisasi yang terbentuk dengan baik memiliki dampak positif pada suasana tempat kerja dan kepuasan serta kinerja karyawan.

Kinerja anggota BASARNAS merupakan realisasi dari pelaksanaan program untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi BASARNAS yang telah ditetapkan dalam Renstra. Kinerja SDM merupakan hasil baik kuantitas maupun

kualitas kerja, yang dapat dicapai dalam setiap periode ketika melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Di BASARNAS, karyawan kami berdedikasi dan budaya perusahaan kami berakar kuat di benak karyawan kami. Dengan budaya organisasi yang baik, pegawai BASARNAS sudah bekerja dengan baik. Namun, tujuan lembaga tersebut belum tercapai, karena kinerja staf BASARNAS belum optimal.

Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti secara ilmiah dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BASARNAS Surabaya.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk dapat menjawab permasalahan di atas, maka disusunlah rumusan masalah secara spesifik. Rumusan masalah tersebut antara lain:

1. Apakah faktor komitmen organisasi dan faktor budaya organisasi secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah faktor komitmen organisasi dan faktor budaya organisasi secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Faktor manakah yang paling dominan dalam kinerja pegawai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yaitu:

1. Menemukan sebagian dampak komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui bagaimana faktor komitmen organisasi dan faktor budaya organisasi secara berkelanjutan mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Identifikasi faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu antara faktor komitmen organisasi atau faktor budaya organisasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- Manfaat untuk penulis (peneliti)  
Untuk peneliti, memperluas wawasan mengenai pelayanan serta memperoleh pengalaman dalam riset mengenai MSDM.
- Manfaat bagi instansi  
Bagi instansi dapat digunakan sebagai studi banding hasil penelitian dengan topik yang sama dan dapat digunakan untuk membuat kebijakan atau masukan agar organisasi menjadi lebih baik.
- Manfaat bagi STIE MAHARDIKA  
Bagi STIE MAHARDIKA penelitian ini memperkaya bahan khasanah perpustakaan dan dapat digunakan sebagai studi pembanding peneliti lain dengan topik yang sama.

