

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi perusahaan saat ini sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting untuk keberlangsungan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik sumber daya manusia jika ingin mencapai tujuannya dengan maksimal. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien akan membawa perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis dan selalu mengikuti perkembangan jaman.

PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbit buku yang berdiri sejak tahun 2002. Permasalahan yang terjadi pada PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pengembangan karir, budaya organisasional dan komitmen organisasional. Karyawan merasa pengembangan karir yang ada saat ini kurang sebanding dengan apa yang harus dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Budaya organisasional yang ada dalam perusahaan dirasa kurang sesuai dengan sebagian karyawan yang ada. Komitmen organisasional yang ada dalam PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang dirasa tidak dimiliki oleh sebagian karyawan. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Penjualan PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang

Tahun	Target	Relialisasi	Target	Relialisasi	Target	Relialisasi
2016	100%	88%	100%	85%	100%	84%
2017	100%	89%	100%	90%	100%	88%
2018	100%	87%	100%	90%	100%	90%

Sumber : Laporan tahunan PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang tahun 2016, 2017 dan 2018.

Pengembangan karir diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja di atas rata – rata guna memberikan semangat kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Selain itu pengembangan karir juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai posisi yang diinginkan. Dengan pengembangan karir yang jelas dan terarah akan memberikan gambaran kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan untuk memperoleh posisi terbaik di perusahaan.

Penelitian Budy dan Hartini (2017) menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh Safira, Fathoni dan Minarsih (2016) serta Wiyani dan Raharjo (2015) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil yang berbeda oleh penelitian Saluy dan Sulistyawati (2016) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan adanya gap antara pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasional timbul dengan sengaja ataupun tidak sengaja di dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan kebiasaan atau cara yang sering sekali dilakukan dalam beraktivitas atau berkomunikasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain dalam suatu perusahaan dimana kebiasaan ini telah disepakati secara bersama dan apabila ada karyawan baru yang datang maka harus menyesuaikan dengan budaya yang telah ada. Budaya organisasional yang ada diharapkan selalu memberikan kesan positif dan mampu memotivasi para karyawan yang terlibat didalamnya untuk selalu menjaga budaya yang sudah ada dan memberikan contoh yang baik untuk para karyawan baru.

Penelitian Fauzi, Warso dan Haryono (2016) mengatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil yang berbeda oleh penelitian Insan dan Yuniawan (2016) mengatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan adanya gap antara pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional saat ini tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Namun cenderung karyawan mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar – masuk (*turnover*) karyawan di perusahaan.

Penelitian Joko, Munir dan Fattah (2019) menghasilkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh Satria, Sunaryo dan Khoirul (2016) serta Wiyani dan Rahardjo (2015) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda pada penelitian Marsoit, Sendow dan Rumokoy (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan serta Sunuharjo dan Ruhana (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya gap antara pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang dan penelitian sebelumnya maka pada penelitian variabel dependen yang digunakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel independen pengembangan karir, budaya organisasional dan komitmen organisasional studi pada PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktik kepada berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi perusahaan mengenai faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi empirik dalam hal pengembangan karir, budaya organisasional dan komitmen

organisasional sehingga bermanfaat untuk peningkatan kinerja karyawan yang dapat dipakai sebagai data pembandingan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.