

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, factor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan social yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (*Robbins, 2006*). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya factor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Sokka Agung Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan rumah tinggal dan perumahan umum, yang telah dirintis sejak tahun 1990 dengan menempuh pengalaman awal menjadi kontraktor, saat itu mengerjakan perumahan mewah di sentul sampai tahun 1998. Kemudian bergerak di distributor genteng berbagai merk, diantaranya adalah merk sokka, dan kegiatan usaha tersebut hanya sampai tahun 2001. Kemudian pada tahun 2004 perusahaan tersebut membangun suatu perumahan di area Kampung sanding, Desa Bojongnangka, kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor seluas 6 Ha, dengan nama Perumahan Antariksa Permai, pesanan dari TNI Angkatan Udara Non Dinas dan selebihnya untuk umum, sampai tahun 2008 – 2009 terjual sekitar 95 %.

Kemudian berlanjut pada tahun 2009 membangun perumahan Antariksa Permai 2 di daerah Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Bogor dan selesai serta terjual semua pada tahun 2011. Pada tahun 2010 membangun perumahan di Bojongsari, Depok dengan nama perumahan Curug Residence dan menginjak tahun 2012 kesemuanya telah terjual. Kemudian melanjutkan usahanya di Kelurahan Curug, Kecamatan Bojongsari, Depok, dibangun dengan nama Perumahan Curug Residence 2 dan selesai dan terjual keseluruhan pada tahun 2014.

Dan kemudian melanjutkan dengan pembangunan perumahan yang sekarang di Jl. Serua Rt.04/01, Kelurahan Serua, Kecamatan Bojongsari, Depok dengan nama Perumahan Grand Sokka Residence.

Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berdiri tahun 1990 dengan disahkan oleh Notaris J.E. Maogimon, SH pada tanggal 8 November 1990 tentang Pengesahan Akte Pendirian Perseroan Terbatas (PT). Sedang penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Sokka Agung Pratama yang berlokasi di Jakarta, dan sekarang berpindah untuk sementara waktu di Kantor Pemasaran Serua Raya, Kelurahan Serua, Kecamatan Bojongsari, Depok.

Tabel 1.1.

Penjualan Perumahan PT. Sokka Agung Pratama Dalam Kurun Waktu 2004 – 2017, adalah sebagai berikut :

Tahap	Nama Perumahan Yang Di Bangun
Tahap 1 (2004 - 2009) Lokasi Luas Lahan Jumlah Unit Rumah Jumlah Penjualan Sisa Unit  Type Rumah	Perumahan Antariksa Permai I. Cikeas, Gunung Putri, Bogor 6 ha. 387 unit rumah. Rp. 57.450.000.000,- / 57,45 (dml milyar) 4 Unit Ruko ( 2.400.000.000 ) / 2,4 (dml milyar). ruko 80/54 (8 Unit dan terjual 4 unit). Sisa 4 Ruko seharga @ 650 jt. 4 Type (type 21/60 (75jt), Type 36/72 (105jt), Type 45/90 (150jt), Type 54/105 (200jt) ).
Tahap II (2009 - 2011) Lokasi Luas Lahan Jumlah Unit Rumah Jumlah Penjualan Type Rumah	Perumahan Antariksa Permai II Cikeas, Cicadas – Gunung Putri – Bogor. 2,2 ha 153 unit rumah Rp. 19.125.000.000,- / 19,125 ( dml milyar ) 2 Type (27/60 (75jt), 36/84 (100jt) ).
Tahap III (2011 – 2012). Lokasi Luas Lahan Jumlah Unit Jumlah Penjualan Type Rumah	Perumahan Curug Residence 1. Curug, Bojongsari, Depok. 0,8 ha 52 unit rumah. 8.520.000.000,- 1 type 37/100 (150jt).
Tahap IV (2012-2014) Lokasi Luas Lahan Jumlah Unit rumah Penjualan Type Rumah	Perumahan Curug Residence 2. Curug, Bojongsari, Depok. 1,5 ha.  88 unit rumah. Rp. 26.400.000.000,- / 26,4 ( dml milyar ) 3 Type : 42/90 (275jt), 45/90 (300jt), 54/100 (350jt).
Tahap V (2015-sekarang).	Grand Sokka Residence.

Lokasi	Serua, Bojongsari, Depok
Luas Lahan	0,8 ha (8.000 m).
Jumlah Unit Rumah	26 unit rumah tinggal tingkat 2.
Jumlah Penjualan	Rp. 5.000.000.000,- / 5 ( dlm milyar )
Sisa unit rumah	21 unit rumah, ( terjual 5 unit ).
Type rumah	Ready stock 4 unit rumah type 119/128. 1 type : 119/128 (1,150M) 119/134 (1,250M), 119/176 (1,350M), 119/210 (1,500M).

Total Penjualan keseluruhan	: Rp. 57.450.000.000,-
	Rp. 19.125.000.000,-
	Rp. 8.320.000.000,-
	Rp. 26.400.000.000,-
	Rp. 5.000.000.000,-
	_____
	Rp.116.295.000.000,- / 116,295 (dlm milyar)
➤	Belum termasuk stock.

Total Unit Rumah keseluruhan yang sudah terjual dari tahap I sampai tahap V :

387 + 153 + 52 + 88 + 5 : 685 unit rumah.

Tabel 1.2. Perkembangan Jumlah Unit Yang Terjual Pertahap Pada Perumahan Yang Telah Dikerjakan Oleh PT. Sokka Agung Pratama.

No.	Tahap	Jumlah (Unit)	Persentase (%) Naik/Turun
1	I (2004 - 2009)	387	1,03 % ( naik )
2	II (2009 - 2011)	153	1,3 % ( naik )
3	III (2011 - 2012)	52	-
4	IV (2012 - 2014)	88	3,4 % (turun)

5	V (2015 – now)	26	proyek saat ini sedang berjalan. Terjual baru 6 unit rumah dari keseluruhan 26 unit.
---	-------------------	----	--

Sumber : PT Sokka Agung Pratama.

Tabel 1.3. Harga Per Unit Dan Yang Sudah Terjual Unit Rumahnya.

No	Rumah				Ruko
	21/60	36/72	45/90	54/105	80/54
Tahap 1	70jt (96 unit)	105jt (97 unit)	150jt (97 unit)	200jt (97 unit)	600 jt (4 unit ruko).
Tahap 2	27/60	36/84	-	-	-
	75jt (76 unit)	100jt (77 unit)	-	-	-
Tahap 3	37/100	-	-	-	-
	150 jt (52 unit)	-	-	-	-
Tahap 4	42/90	45/90	54/10	-	-
	275jt (30 unit)	300jt (29 unit)	350jt (29 unit)	-	-
Tahap 5	119/128	119/176	119/210	Ready stock	-
	1,1 M (2 unit)	1,25 M (2 unit)	1,45 M (1 unit)	4 unit 119/128 8	-

> Penjualan Belum Termasuk Yang Ready Stock.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Sokka Agung Pratama juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus di jadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya : Budaya Organisasi, Iklim kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

Budaya Perusahaan adalah merupakan aplikasi dari budaya organisasi terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering di pergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian.

*Marcoulides dan Heck (1993)* dalam *Brahmasari (2004:16)* mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Tanpa ukuran yang valid dan reliable dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus. *Glaser et al (1987)* dalam *koesmono (2005:9)* mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, symbol-simbol , ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. *Tika (2006:16)* mengemukakan bahwa dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus di perhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri. Sementara itu *Robbins (1996)* dalam *Tika (2006:20-21)* menjelaskan mengenai 3 (tiga) kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi sebagai berikut : (1) Praktik seleksi, proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi

(2) Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi, ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi.

(3) Sosialisasi, sosialisasi dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi ini meliputi tiga tahap yaitu : tahap kedatangan, tahap penemuan, dan tahap metromofis.

iklim kerja adalah suatu keadaan atau kondisi di dalam suatu perusahaan yang mana keseluruhan dari karyawan akan dan pernah mengalaminya selama bekerja di perusahaan. Iklim kerja sangat dipengaruhi oleh rekan kerja, suasana kerja maupun pimpinan di perusahaan. setidak-tidaknya perusahaan ini selalu memperhatikan iklim kerja di lingkungan perusahaannya, dimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan kinerjanya dengan baik dan maksimal. Selain faktor diatas kondisi dan suasana perusahaan yang sangat tinggi menyebabkan iklim kerja di suatu perusahaan mengalami kenaikan suhu yang kadang sangat mengganggu aktivitas maupun pergerakan dari karyawan itu sendiri. adalah memberikan sebuah upaya lebih untuk meraih tujuan yang maksimal dari sebuah karyawan perusahaan kpd perusahaannya tempat mereka bekerja. (*Robbins, 1996 : 198*). Dengan adanya iklim kerja yang tepat para karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Dan di yakini dengan keberhasilan itu semua akan membuat kepentingan pribadi mereka khususnya para karyawan akan tercukupi kebutuhannya. Apabila iklim kerja di suatu perusahaan di jalankan dengan tepat akan lebih menciptakan sebuah kesadaran terhadap apa yang menjadi tanggung jawab karyawannya di dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. (*McNeese-smith et al, 1995*). Motivasi menurut *Malthias (2001)* adalah merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (*Robbins dan Mary, 2005*).

Motivasi merupakan faktor psikologis , 1994 yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (*Masrukhin dan Waridin, 2004*). Sedangkan *Hasibuan (2004)* berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (*Armstrong, 1994*).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Komitmen organisasi dianggap penting bagi perusahaan dikarenakan : (1) berpengaruh terhadap turnover karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja karyawan yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung bisa mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaannya (*Morrison, 1997*).

Disisi yang sama, apabila kinerja karyawannya tinggi, maka pengaruh komitmen organisasinya terhadap karyawan tersebut juga meningkat sehingga performa perusahaan akan mengalami peningkatan. (*Luthans, 1995*) mengartikan pengaruh komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan terhadap kinerja karyawan makin baik dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana bila seorang pimpinan perusahaan tersebut mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Secara spesifik kinerja karyawan ini diindikasikan dengan 3 hal yaitu :

(1) keinginan kuat dari seorang karyawan untuk tetap menjadi karyawan perusahaannya,

- (2) Kemauan untuk mengerahkan usaha dan tenagannya untuk perusahaannya, dan
- (3) berkeyakinan dan menerima terhadap budaya organisasi, iklim kerja dan komitmen organisasi maupun aturan dari perusahaannya itu sendiri.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya beberapa karyawan kurang memahami pelaksanaan yang diberikan oleh pimpinan, serta ketentuan-ketentuan perusahaan yang menginginkan kinerja dari karyawannya untuk selalu bekerja sesuai dengan waktu yang diharapkan bersama, disamping budaya organisasi yang memang sudah mengakar dalam diri perusahaan tersebut yang menginginkan hasil yang dicapai selama ini bisa dinikmati orang banyak dan bisa di percaya kembali untuk di masa yang akan datang. Dengan adanya komitmen tersebut serta kinerja dari para karyawan kesemuanya bisa diwujudkan dengan kerja keras dan waktu yang bisa di percepat dari perkiraan semula. Kemudian timbul suatu pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut bisa saling berkesinambungan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian ini dengan memakai judul : Pengaruh Budaya Organisasi, iklim kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Property PT. Sokka Agung Pratama, Jakarta.

#### 1.4. Perumusan Masalah.

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan permasalahan tersebut diduga faktor budaya organisasi, iklim kerja, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka di rumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

#### 1.5. Maksud Dan Tujuan Penelitian.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi penulis.

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

### 2. Bagi perusahaan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

### 3. Bagi almamater.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## 1.7. Sistematika Penelitian.

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Hal ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di bahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

### BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.