

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam terutama dalam bisnis ritel, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Hal ini bisa dilihat dari semakin banyaknya bisnis ritel yang bermunculan untuk menarik perhatian konsumen dengan harapan dapat menjadi pemimpin pasar sehingga persaingan dalam usaha ritel ini semakin ketat. Sejalan dengan diberlakukanya era perdagangan bebas strategi, taktik dan program pemasaran yang diterapkan harus lebih berkembang agar bisa menyeimbangkan diri dengan negara – negara yang lebih maju.

Melihat kondisi tersebut manajemen organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaanya dengan menyediakan sumber daya manusia yang handal dan berkomitmen serta memiliki kompetensi yang baik agar dapat memenangkan persaingan usaha. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memeberikan seluruh kemampuanya agar organisasi tersebut berjalan kearah yang lebih baik.

Yusuf (2017:21) menyatakan komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaanya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Yusuf (2017:54) mengungkapkan komitmen organisasi sendiri di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu: *Person Organization*, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, sistem imbalan, komunikasi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Dalam skripsi ini peneliti hanya memfokuskan pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Bisnis dibidang ritel merupakan bisnis yang tetap bertahan di dunia perdagangan. Masyarakat sekarang berpindah haluan dari berbelanja dipasar tradisional berpindah ke pasar modern yang dianggap lebih efektif. Tidak hanya dikota – kota besar, kota kecil seperti Ponorogo pun bisnis ini berkembang pesat. Persainganpun tidak dapat dihindari oleh pihak – pihak yang terkait. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya bisnis ritel yang ada. Sebagai contoh indomart dan alfamart yang sudah memiliki nama besar di masyarakat kini sudah menjalar di berbagai daerah. Namun selain itu salah satunya Luwes Ponorogo.

Supermarket Luwes merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri retail eceran yang menyediakan kebutuhan pokok sehari – hari di kota Ponorogo. Supermarket Luwes Ponorogo lebih lengkap dalam menyediakan kebutuhan pokok sehari hari. Keunggulan dari supermarket ini memberikan harga yang lebih murah, hampir sama dengan harga pasar. Ini terbukti dari banyaknya masyarakat yang berbelanja grosir untuk memenuhi kebutuhan toko mereka. Supermarket Luwes berlokasi di jalan Ahmad Dahlan no 100, kota Ponorogo. Selain sebagai pusat perbelanjaan luwes bisa juga menjadi tepat berlibur bersama keluarga selain area belanja ada area bermain untuk anak- anak dan tentunya Luwes juga memiliki *food cort*. Luwes Ponorogo merupakan salah satu anak perusahaan dari Luwes Group. Supermarket Luwes Ponorogo pertama kali

beroperasi pada tahun 2004. Supermarket Luwes merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum. Supermarket Luwes memiliki banyak karyawan, yang berjumlah 120 orang berstatus karyawan tetap. Pada saat ini bisnis ritel di Ponorogo mengalami perkembangan yang pesat karena semakin banyak pusat perbelanjaan modern yang bermunculan di Ponorogo.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajer bagian personalia, bahwa terdapat indikasi rendahnya komitmen karyawan. Indikasi rendahnya komitmen karyawan Supermarket Luwes disebabkan oleh budaya yang ada di perusahaan belum berjalan dengan baik, pimpinan kurang memberikan pendekatan secara emosional dengan bawahannya sehingga pengawasan dan pemberian motivasi masih sangat kurang, penurunan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya perputaran karyawan pada 3 tahun terakhir.

Budaya organisasi yang kuat dalam perusahaan akan mempunyai sifat yang kompetitif. Budaya organisasi menuntut agar karyawannya merasa bangga mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasi yang menaunginya. Tingkat budaya organisasi yang ada di Supermarket Luwes masih dikatakan rendah karena masih ada tata tertib yang menjadi budaya didalam perusahaan sejak pendiri perusahaan, belum berjalan dengan baik dan masih banyak yang melanggarnya. Karyawan yang datang terlambat harusnya mengganti jam keterlambatannya, menambah jam kerjanya sesuai waktu keterlambatannya. Karyawan yang hadir melebihi pukul 08.00 (batas toleransi) cukup tinggi, sedangkan pada saat pulang beberapa karyawan yang datang

terlambat tidak menambah waktu pulangnya. Misalnya dia datang pukul 08.25, sebaiknya dia pulang pukul 16.25. ini menunjukkan bahwa budaya yang ada dalam organisasi tersebut belum berjalan dengan baik, aturan juga termasuk dalam budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada di perusahaan terbentuk atau berasal dari pendiri perusahaan hingga saat ini masih pemimpin perusahaan.

Berikut daftar pelanggaran tata tertib yang dilanggar karyawan Supermarket Luwes Ponorogo:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Pelanggaran Tata Tertib Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo bulan Maret – Mei 2018**

No	Tata Tertib	Tertib			Melanggar			Jumlah		
		Maret	April	Mei	Maret	April	Mei	Maret	April	Mei
1	Datang tepat waktu	108	100	102	12	20	18	120	120	120
2	Memenuhi absen kehadiran	112	113	108	8	7	12	120	120	120
3	Meninggal kan tempat kerja sesuai jam aturan yang ada	102	116	99	18	14	21	120	120	120

Sumber : Data Supermarket Luwes Ponorogo

Selain faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan di Supermarket Luwes kurang memberikan pendekatan secara emosional dengan bawahannya. Kurangnya pengawasan dan pemberian motivasi karyawan sehingga berdampak pada rendahnya komitmen karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.

Wibowo, (2016:415) kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja akan

mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Maka dari itu, manajer perlu memahami apa yang harus dipahami untuk meningkatkan kepuasannya. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan komitmen yang tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan informasi yang terlihat dari data sekunder yang telah didapatkan dari pihak terkait bahwa, terdapat penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun yang terjadi selama periode 3 tahun terakhir, karena pindah atau keluar kerja.

**Tabel 1.2**  
**Perputaran Karyawan Supermarket Luwes Periode 2015 – 2017**

Tahun	Jumlah karyawan pada awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan Pada akhir tahun
2015	152	4	148
2016	148	8	140
2017	140	20	120

*Sumber : Data Supermarket Luwes Ponorogo.*

Dapat dilihat dari data tersebut bahwa tingkat perputaran sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan dari tiga tahun terakhir. Penurunan kepuasan inilah yang nantinya juga akan mengarah pada penurunan komitmen terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Tingkat perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

Pemilihan supermarket Luwes Ponorogo sebagai pertimbangan bahwa perusahaan ini termasuk supermarket yang sudah mapan, terbukti supermarket ini

bertahan selama kurun waktu lebih dari 10 tahun. Tentu bukan hal yang mudah bagi perusahaan mempertahankan komitmen karyawanya tersebut.

Bertitik dari keadaan tersebut maka penulis memutuskan untuk menulis penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA SUPERMARKET LUWES PONOROGO.”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, survey pendahuluan dan identifikasi masalah, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo.
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo.
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo.
4. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja bersama – sama secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak melebar, lebih fokus dan penulisan penelitian ini lebih terarah, maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karenanya peneliti membatasi diri

hanya berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo. Komitmen organisasi karyawan dipilih karena merupakan topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam suatu organisasi, komitmen organisasi menjadi sangat penting dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen karyawan tersebut terhadap organisasinya.

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo.

### 1.4.2 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif, sehingga dapat digunakan sebagai pedoman bagi Supermarket Luwes Ponorogo dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

#### 3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya guna mendapatkan hasil yang lebih sempurna.

#### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan gambaran serta pengetahuan untuk penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel yang berbeda.