

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dan mencerminkan tindakan serta pencapaian dalam melaksanakan pekerjaan yang diperlukan. Menurut Murphy (1989), Kappageda (2014) menyatakan bahwa pendefinisian kinerja lebih berfokus pada perilaku dibandingkan hasil karena karyawan dapat mencapai hasil dengan cara yang mengabaikan perilaku penting lainnya.

Budaya organisasi adalah perpaduan gaya sosial dan perilaku individu ke dalam norma dan metode penalaran baru, serta akumulasi kebanggaan dalam menghadapi kesulitan dan mencapai tujuan tertentu Fahmi (2017:117). Budaya organisasi yang positif akan membantu pegawai menghasilkan kinerjanya, sedangkan budaya organisasi yang negatif dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat menentukan keberhasilan kinerja suatu organisasi. Kemampuan suatu organisasi dalam mengadopsi dan menerapkan nilai-nilai dan aspek budayanya dapat mendorong pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan.

Selain budaya organisasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Menurut Indra Kharis (2010), komitmen organisasi merupakan kondisi pegawai yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Griffin (2015, p. 134), komitmen suatu perilaku yang menunjukkan seorang individu merasa terhubung dengan organisasinya. Budaya pegawai dalam bekerja berhubungan dengan sifat dan kelakuan seseorang dalam kehidupan sehari-hari sedangkan komitmen menyangkut kesadaran untuk bekerja bersungguh-sungguh dan semangat sesuai keinginan dan cita-cita seorang pekerja.

Kementerian Perhubungan merupakan organisasi yang bergerak di bidang transportasi dengan struktur organisasi yang komprehensif dan terkoordinasi. Prinsip budaya organisasi yang dilaksanakan di Kementerian Perhubungan merupakan hal diperhatikan dalam penelitian ini (PRIORITAS). Dari observasi awal permasalahan yang terkait dengan budaya yang terjadi di Kementerian Perhubungan adalah adanya budaya organisasi yang kurang efektif terlaksana di lingkungan Kementerian Perhubungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan permasalahan tersebut peneliti ingin melihat apakah ada hubungan budaya atau kelakuan dan komitmen kerja dengan kinerja para pegawai terjadi di lingkungan suatu kantor atau organisasi. Penelitian yang dilakukan berjudul “Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Ditjen Perhubungan Laut, yang merupakan bagian dari Kementerian Perhubungan RI”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Ditjen PerhubunganLaut, Kementerian Perhubungan RI ?
2. Apakah ada hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Ditjen PerhubunganLaut, Kementerian Perhubungan RI ?
3. Apakah ada hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan RI ?

## 1.3 Hipotesis

1. Ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan RI
2. Ada hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan RI

## 1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, pada tulisan ini terbatas pada budaya organisasi, komitmen organisasi dan pegawai Ditjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Dengan mengetahui 2 faktor yaitu budaya dan komitmen untuk melihat hasil kerja atau kinerja suatu organisasi atau perusahaan dapat dibuat rencana kerja perusahaan tersebut.

## 1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Ditjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI.
2. Dapat melihat hubungan budaya dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di Ditjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI.

## 1.6 Manfaat Penelitian

1. Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Masukkan untuk perusahaan sejauh mana budaya organisasi dan komitmen berpengaruh kepada kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian keseluruhan skripsi dan memudahkan pemahaman isi skripsi, telah disusun sistem penulisan yang dibagi atas 5 bab, yaitu:

## BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis penelitian.

## BAB II URAIAN TEORITIS

Menjelaskan teori yang berkaitan pada permasalahan yang dianalisis sehubungan denganskripsi ini, sehingga teori-teori tentang budaya organisasi, komitmen, kinerja karyawan dan hubungan interpersonal.

## BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian seperti sumber data, teknik pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan secara ringkas mengenai objek penelitian yaitu budaya organisasi, komitmen dan kinerja karyawan, selanjutnya hubungan budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Memberikan kesimpulan mengenai hasil penelitian serta memberikan saran dan masukan kepada Kementerian Perhubungan RI tentang hubungan budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai yang mungkin bermanfaat bagi kementerian tersebut.