

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan

kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005). Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat diwujudkan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam perusahaan manufacturing, produktivitas individu maupun kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Mengingat permasalahannya sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga pengusaha harus menjaga agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terpenuhi secara maksimal

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud antara lain adalah budaya dan motivasi. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Menurut Luthans (1998) dalam Darsana (2013) bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kelompok kerja, kepemimpinan dan karakter organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Budaya organisasi menjadi bingkai yang mendasari perilaku dalam organisasi. Perilaku merupakan bagian dari budaya yang berkaitan dengan kinerja. Hal ini tentunya logis sekali sebab dengan berperilaku seseorang akan dapat memperoleh apa yang dikehendaki dan apa yang diharapkan. Jadi perilaku merupakan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh apa yang diharapkan. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal) begitu pula individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan. Menurut (Koesmono, 2005) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Hasil penelitian Koesmono (2005) menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja meskipun berpengaruh secara tidak langsung. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koesmono (2005) menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian Koesmono (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan walaupun tidak signifikan.

PT PURA AGUNG adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu di daerah Mojokerto. PT PURA AGUNG memiliki beberapa permasalahan terkait dengan motivasi karyawan hal ini dapat dilihat dari

tingkat kehadiran tepat waktu karyawan dari pada tahun 2012 setiap bulan selalu saja terdapat karyawan yang datang terlambat. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT PURA AGUNG.

Tabel 1.1. Jam Hadir Karyawan PT PURA AGUNG Tahun 2012

Bulan	Jam Hadir Lebih dari pukul 07.30 WIB
Januari	15 orang karyawan
Februari	17 orang karyawan
Maret	12 orang karyawan
April	21 orang karyawan
Mei	18 orang karyawan
Juni	19 orang karyawan
Juli	24 orang karyawan
Agustus	27 orang karyawan
September	22 orang karyawan
Oktober	16 orang karyawan
November	23 orang karyawan
December	25 orang karyawan

Sumber: PT PURA AGUNG

Berdasarkan apa yang telah diuraikan maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT PURA AGUNG”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka secara lebih rinci dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PURA AGUNG ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PURA AGUNG ?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT PURA AGUNG
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT PURA AGUNG
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG
6. Untuk menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG.
7. Untuk menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PURA AGUNG

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Penelitian ini akan memberikan masukan mengenai pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan karyawan bersamaan dengan tercapainya sasaran – sasaran organisasi.

1. Manfaat akademis

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian – penelitian selanjutnya mengenai hal – hal yang berkaitan budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Skripsi

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika yang baik, teratur dan terperinci. Demikian pula dalam skripsi ini, penulis berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Adapun sistematika skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini disajikan penelitian terdahulu, landasan teori yang berhubungan erat dengan pembahasan yang dilakukan, hipotesis, dan model analisis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pembahasan ini berisi metode yang dipakai dalam penelitian yang terdiri dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, pengukuran data, metode pengumpulan data, populasi – sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi simpulan dari hasil analisis dan pembahasan serta saran sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi obyek penelitian.