

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menjalankannya. Dengan melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan perusahaan memikirkan bagaimana cara memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006 : 721) Budaya organisasi adalah suatu sistem dari makna organisasi / arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai – nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Karena hal ini dapat membantu mereka lebih mudah dalam berinteraksi dengan lingkungan perusahaan, sehingga para karyawan akan merasa puas dan mampu meningkatkan kinerja mereka agar lebih baik lagi. Contoh budaya perusahaan yang baik seperti kerja sama antar sesama rekan, dengan terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jika suatu perusahaan tidak memiliki budaya perusahaan yang baik dan kuat maka jati diri perusahaan tidak begitu menonjol dan

kemungkinan besar nilai-nilai yang dianut pun berubah setiap pergantian pimpinan atau sesuai dengan kebijakan pimpinan yang baru. Budaya yang kuat dalam perusahaan memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila terdapat kepuasan kerja atas apa yang dikerjakannya. Menurut Wexley dan Yukl (2003 : 327) Kepuasan Kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan bentuknya berbeda – beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut seperti kesejahteraan, kenyamanan dan penghargaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Adapun kepuasan karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, yakni : pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian individu tersebut. Faktor atasan, atasan yang menghargai setiap pekerjaan karyawannya. Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, yakni : faktor gaji, gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. faktor rekan kerja, adanya rekan kerja yang suka merendahkan sesama karyawan bukannya saling membantu ketika salah satu karyawan memiliki kesulitan menghadapi

pekerjaannya. Akibatnya kedua faktor tersebut akan menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki motivasi dan tidak mengetahui apa yang di perjuangkan oleh karyawan tersebut, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan.

Perusahaan harus menciptakan suatu budaya organisasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu budaya dan kepuasan organisasi haruslah dapat mengarahkan dan memotivasi setiap individu yang terlibat didalamnya, untuk bersama-sama berusaha menciptakan suasana yang mendukung sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kondisi perusahaan pada PT. Anugrah Semesta Perkasa adalah perusahaan jasa yang bergerak dibidang importir. Jasa yang ditawarkan perusahaan ini berupa pengurusan izin barang – barang import. Setiap perusahaan yang ingin mengimport barang – barang dari luar negeri pastinya membutuhkan izin untuk mengimport barang. Perusahaan ini lebih mengutamakan prinsip kejujuran dimana setiap barang yang di import ketika sampai ditempat tujuan barang tersebut tidak dimanipulasi dan sesuai dengan yang aslinya dan tidak dirubah sedikitpun. Budaya organisasi lainnya yang diterapkan perusahaan ialah disiplin kerja berupa jam kerja, masuk kerja jam 08.00 dan pulang kerja jam 18.00 dan penghargaan berupa uang lembur hanya saja sistem uang lembur perusahaan tersebut hanya diberikan jika karyawan tersebut bekerja hingga jam 20.00 serta jumlah uang lembur yang

dianggap tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan tersebut merasa tidak puas dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam hal pengurusan izin import menyebabkan perusahaan ini kalah bersaing dengan perusahaan importir lainnya.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti terdorong untuk membuat suatu penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Semesta Perkasa ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada perusahaan, dapat dirumuskan masalah yaitu: “Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Semesta Perkasa?”

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan objek penelitian pada PT. Anugrah Semesta Perkasa. Dan periode pengumpulan data pada tahun 2014-2015.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Semesta Perkasa.

2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis budaya organisasi dan hal-hal yang menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang ada PT. Anugrah Semesta Perkasa.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi PT. Anugrah Semesta Perkasa dan perusahaan sejenis dalam menangani masalah-masalah budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawannya.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL