

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Saat ini era persaingan dunia bisnis sangat ketat, yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Selama perusahaan masih bisa terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global.

Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai Budaya Organisasi yang tinggi. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat

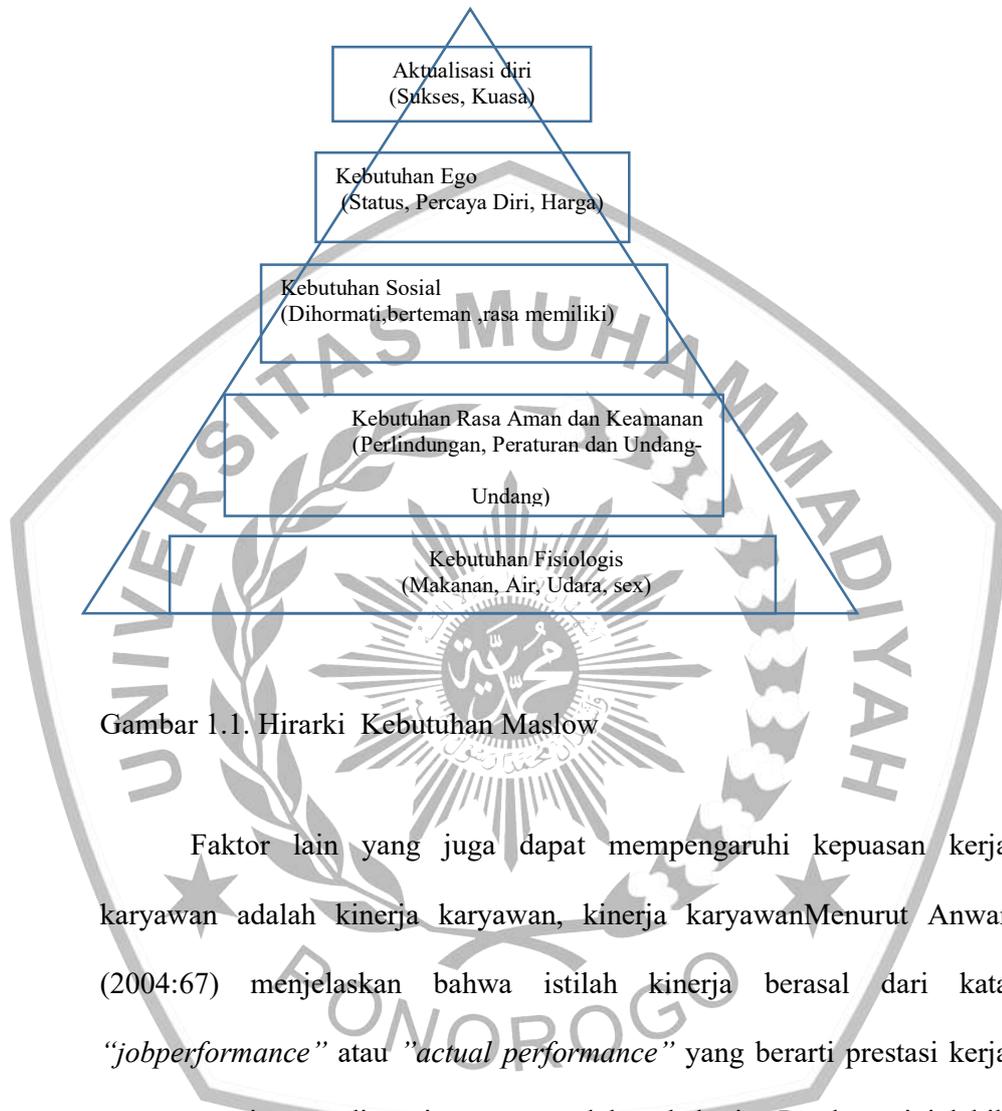
terhadap Kepuasan kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Budaya Organisasi yang baik mempengaruhi besarnya keuntungan bisnis dan kelanjutan hidup organisasi, dan sebaliknya jika Budaya Organisasi yang cenderung menurun juga menimbulkan kerugian yang dialami oleh organisasi. Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada bagaimana cara menanamkan nilai-nilai dan harapan dari tujuan yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimiliki organisasi. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu untuk memenangkan persaingan suatu bisnis baik dalam kurun waktu yang pendek maupun jangka panjang. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan penting bagi organisasi.

Menurut Gibson (Sutanto:2003), pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika budaya organisasi baik, maka kepuasan kerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Tidak hanya faktor budaya organisasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kepuasan kerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Menurut Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi merupakan “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sedangkan Teori Maslow (Wahjono, 2008) mengemukakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada, teori kebutuhan manusia tersebut dapat disusun dalam hierarki 5 kebutuhan, dari kebutuhan yang terendah sampai kebutuhan tertinggi. Adapun tingkatan kebutuhan tersebut meliputi Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan

Kelima kebutuhan tersebut dapat di gambarkan pada sebuah bagan Hirarki Kebutuhan Maslow sebagai berikut :



Gambar 1.1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan Menurut Anwar (2004:67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam bekerja. Pendapat ini lebih menitikberatkan pada aspek individual atau personal, di mana kinerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan yang diukur melalui prestasi yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan ketika seseorang dalam kinerjanya sudah mendapatkan

prestasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu kepuasan kerja karyawan Menurut As'ad (2004) Kepuasan kerja merupakan "perasaan seseorang terhadap pekerjaan" ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggikesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasankerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

dengan Berdasarkan urain di atas dapat di ketahui bahwa budaya organisasi,motivasi,dan kinerja karyawan memegang peranan yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan ataupun instansi, untuk itu setiap perusahaan ataupun sebuah instansi harus memperhatikan ketiga faktor tersebut dengan baik agar sumber daya manusia yang dimilikinya mampu terlaksana secara optimal sehingga tujuan yang telah di tetapkan dapat tercapai dengan baik. Menurut pengamatan sementara dilokasi penelitian yaitu PT DSS (Daya Surya Sejahtera) peneliti menemukan beberapa masalah yang relevan dengan pokok bahasan diatas, diantaranya pimpinan perusahaan kurang memberikan semangat kepada para karyawan sehingga mengakibatkan beberapa karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan, selain itu terdapat beberapa karyawan yang belum ada hubungan erat antar

personal, sehingga ini menghambat dari motivasi mereka untuk bekerja, selain itu di karyawan kadang juga belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan baik namun disini di PT (DSS) ponorogo setiap akhir tahun mengadakan evaluasi kerja kepada karyawannya sehingga karyawan yang memiliki kinerja diatas rata-rata mendapat kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. disini karyawan di PT (DSS) ponorogo masih kurang menikmati kerjanya dengan baik, dan kurang menghargai waktu, karena ketika karyawan bisa menghargai waktu dan menikmati kerjanya maka kepuasan kerja karyawan akan di dapatkan dengan mudah

Mengingat pentingnya penerapan ketiga faktor tersebut guna peningkatan kepuasan kerja karyawan di sebuah instansi perusahaan maka penulis ingin mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan di lingkup PT (DSS) Kab. ponorogo selama ini mampu mempengaruhi terhadap kepuasan kerja para karyawannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian terkait dengan pokok permasalahan di atas dengan mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.(DSS) DAYA SURYA SEJAHTERA KAB. PONOROGO”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.DSS (Daya Surya Sejahtera) ?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.DSS (Daya Surya Sejahtera) ?
- c. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.DSS (Daya Surya Sejahtera) ?
- d. Apakah Budaya organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.DSS (Daya Surya Sejahtera) ?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya penulisan proposal akan lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah: terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama mengenai budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTDSS (daya surya sejahtera) Kab. Ponorogo

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diangkat oleh penulis, maka tujuan penelitian atas fenomena tersebut, sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. DSS (Daya Surya Sejahtera)
- b. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. DSS (Daya Surya Sejahtera)
- c. Mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. DSS (Daya Surya Sejahtera)
- d. Mengetahui pengaruh Budaya / Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. DSS (Daya Surya Sejahtera).

1.5. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi atau bahan pertimbangan pihak Swalayan Surya Ponorogo dimasa mendatang terhadap Pengaruh *Budaya Organisasi, Motivasi, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.*

b. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, pengamplikian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia

c. Bagi pihak lain/ pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat proposal berikutnya khususnya mata kuliah Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*

d. Bagi lembaga/ universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian selanjutnya.

e. Bagi Peneliti

Menjadi sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalahmasalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya terkaitdengan kinerja.