

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 dan jasanya yang 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 yang mendatang. Selama perusahaan masih bisa terus menerus berusaha memperbaiki kinerjanya, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan secara global. Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan dibidangnya masing-masing, selain keunggulan secara strategi, keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang ada didalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, dan keberhasilan ini tentu saja dilihat dari kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentu dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mathlis dan Jackson, 2012:122) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, tingkat usaha yang dicurahkan dan motivasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berbeda pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan

aktifitas semua pihak, agar menjalankan suatu aktifitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud itu adalah budaya dimana individu berbeda, seperti kepercayaan, nilai anggaran, harapan, dan sebagainya.

Budaya organisasi sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola — pola dari kepercayaan, simbol- simbol, ritual — ritual dan mitos — mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman — pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang cara penyelesaian masalah disekirnya dan budaya yang memberikan stabilitas pada organisasi (Robbins, 2015:88). Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota — anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut (Robbins, 2015:77). Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2012).

Maka budaya organisasi tersebut sangat penting, karena merupakan penerapan yang terjadi dalam organisasi. Dengan adanya hubungan yang sangat erat antara sumber daya manusia dengan budaya organisasi, sebagai makhluk, manusia memiliki bekal hidup yaitu budi atau akal. Dan budaya (*culture*) yang merupakan manifestasi dari citra, rasa dan karsa manusia (Utaminingsih, 2013:44).

Selain adanya pengaruh budaya, didalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada karyawan. Maka tidak lepas dari adanya kemampuan, dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi yang

tinggi dan di dukung oleh kemampuan kerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan faktor psikologi yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus meningkat dan selalu kepada tujuan tersebut akan timbul bila seseorang merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan, apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerja. Sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan dan tunjangan. Dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan pada umumnya karena hasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi dari segi kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan yang mereka lakukan, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan output, kehadiran karyawan dan sebagainya. Baik buruknya kinerja seseorang, merupakan akibat dari tingkat kepuasan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh

kepuasan ditempat kerjanya, kepuasan kinerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, semakin nyaman kondisi lingkungan kerja cenderung semakin tinggi derajat kepuasan karyawan. Dan ini merupakan suatu langkah dalam motivasi kerjanya. Adapun menurut Mathis dan Jackson (2012 : 82), terdapat faktor — faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan dukungan dari organisasi atau budaya organisasi itu sendiri".

Budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, atau persepsi yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi, budaya organisasi mencerminkan nilai, kepercayaan dan norma perilaku yang digunakan oleh karyawan dalam sebuah organisasi sebagai pedoman dalam menghadapi berbagai situasi yang mereka hadapi (Robbins & Coulter 2015). Organisasi dengan budaya yang kuat memiliki nilai dan kode etik yang sama bagi karyawannya dan dapat membantu para karyawannya untuk mencapai tujuan yang selaras dengan tujuan organisasi. Budaya merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Budaya perusahaan yang tepat, diyakini akan memiliki kemampuan mengarahkan perilaku seluruh warga organisasi menuju cita-cita yang dikehendaki. Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat akan mempunyai karyawan yang berkomitmen tinggi, berorientasi pada hasil, selalu melakukan pengembangan serta selalu menjaga keberadaan perusahaan. Inilah yang membuat penulis ingin mengetahui secara lebih mendalam, sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOGINDO SAMUDRA MAKMUR TBK".

1.2 Rumusan Masalah.

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

1. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Logindo Samudramakmur Tbk ?
2. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Logindo Samudramakmur Tbk ?
3. Diantara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Logindo Samudramakmur Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian merupakan penegasan dari hal-hal yang ingin diteliti dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Logindo Samudramakmur Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Logindo Samudramakmur Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Logindo Samudramakmur Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya, terutama berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Aspek Pengembangan ilmu Pengetahuan.

Memperluas pengetahuan serta untuk mengetahui sejauh mana materi tentang organisasi perusahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah dipelajari dalam perkuliahan dapat diterapkan dalam praktek untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam tiap kegiatan bisnis dalam perusahaan aspek MSDM.

3. Aspek Praktis.

Membantu memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Manajemen khususnya PT. Logindo Samudramakmur Tbk dalam mengambil kebijakan tentang pelaksanaan budaya kerja, pemberian motivasi, serta cara menumbuhkan kepuasan kerja sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.