

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa lalu, karyawan perusahaan dikelompokkan sebagai salah satu faktor produksi. Karyawan diperlakukan sebagai faktor produksi seperti mesin, bahan baku, atau peralatan kerja lainnya. Akan tetapi dalam perkembangannya, karyawan tidak lagi diposisikan sebagai salah satu faktor produksi tetapi sebagai sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu. Serta karyawan dianggap sebagai unsur investasi yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu memperoleh keuntungan.

Saat ini pada era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat. Dalam menghadapi era globalisasi, perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup perusahaan. Mathis & Jackson (2011) dalam Indrayati (2014) menjelaskan tampak terlihat jika dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat saling ketergantungan antara sumber daya manusia (pegawai) dengan *output*-nya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas *output* tersebut. Jadi, meskipun ketersediaan faktor-faktor produksi mutunya bagus, tidak akan berarti jika tidak diimbangi dengan faktor manusia (sumber daya manusia) yang cakap.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan sering dihadapkan pada permasalahan dalam menciptakan kinerja karyawan secara optimal. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak pada produktivitas perusahaan yang tinggi.

Ismail (2006) dalam Taurisa dan Ratnawati (2012:170) Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri karyawan meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan, serta budaya organisasi.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Wibowo (2008) dalam Uha Nawawi (2017:228) menjelaskan hubungan budaya organisasi dengan kinerja mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Budaya organisasi yang tumbuh dan dipelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Pengertian budaya organisasi menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan suatu sistem, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai identitas suatu organisasi serta sekaligus dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:13) pertama, kemampuan (*Ability*) bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Kedua motivasi, bahwa motivasi dapat menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang ditentukan.

Dalam mencapai tujuan yang ditentukan, seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada semua karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Motivasi dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Organisasi atau perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya, apabila orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi dapat dijadikan faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Tingkat kinerja karyawan ditentukan oleh kepuasan kerja. Menurut Suparyadi (2015:437) Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang berbeda karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja maka akan rajin serta melakukan tugasnya dan tanggung jawabnya dengan baik, sebaliknya jika tingkat kepuasan karyawan rendah dalam bekerja akan menimbulkan rasa malas bekerja, tidak disiplin kerja, sering melakukan kesalahan, dll.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya rotasi kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Rotasi kerja dapat berdampak positif dan negatif. Dampak positifnya, rotasi kerja sebagai alternatif karyawan dalam menghindari rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya serta merasa pekerjaannya tidak lagi menantang, namun dampak negatifnya rotasi kerja pada karyawan yang sudah nyaman dengan pekerjaannya tentu saja akan melakukan penolakan adanya rotasi kerja dan karyawan tentu memerlukan keterampilan beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Untuk itu, rotasi kerja harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja karyawan, pengalaman kerja, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil permasalahan yang terjadi pada PT GDC Multisarana. Sesuai pengamatan yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT GDC Multisarana dapat diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kerja terjadi dalam hal tingkat disiplin karyawan, sering terjadinya kesalahan dalam hasil pekerjaan, kurangnya kerjasama antara karyawan, dan tidak bisa mencapai target yang telah tentukan perusahaan. Karyawan PT GDC Multisarana juga mengeluh penerapan rotasi kerja.

Selain itu, permasalahan lainnya perihal kepuasan kerja pada karyawan, karyawan cenderung tidak merasakan kepuasan kerja selama bekerja. Motivasi yang pimpinan berikan belum mampu berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian di PT GDC Multisarana untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi, rotasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Perusahaan PT GDC Multisarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Finansial Teknologi yang terletak di jalan abdul wahab siamin Ruko RC No.19 Surabaya. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT GDC Multisarana.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian. sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT GDC Multisarana ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT GDC Multisarana ?
3. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT GDC Multisarana ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GDC Multisarana ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GDC Multisarana ?
6. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GDC Multisarana ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GDC Multisarana ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT GDC Multisarana.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT GDC Multisarana.
3. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT GDC Multisarana.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT GDC Multisarana.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT GDC Multisarana.
6. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT GDC Multisarana.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GDC Multisarana.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara langsung atau tidak langsung bagi :

1. Aspek Akademis

Bagi akademis, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan dan perluasan pengetahuan khususnya konsep teori budaya organisasi, motivasi, rotasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Aspek Pengembangan ilmu pengetahuan

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan agar bisa mengembangkan wawasan dan dapat menjadi referensi dalam penelitian yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis

Bagi perusahaan, dapat memberikan pemikiran bagi pimpinan perusahaan agar dapat menjadikan penelitian ini sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang meningkatkan kinerja karyawan.