

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan roda penggerak pembangunan, organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang berharga dan memiliki karakteristik yang beraneka ragam. Dalam perusahaan, strategi sangat dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia secara tepat. Penetapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi misi dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui tahapan pembentukan budaya yang tepat di perusahaan. Budaya organisasi yang positif tentunya akan memberikan pengaruh positif kepada pelaku usaha atau karyawan sehingga mampu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Budaya organisasi dapat memberikan dampak yang kuat kepada individu dalam hal ini karyawan dan performa perusahaan. Pengaruh budaya bahkan dapat lebih besar daripada pengaruh faktor-faktor organisasional lainnya, seperti struktur organisasi, desain produk, alat-alat analisis keuangan, sistem produksi maupun teknologi. Budaya organisasi merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan baik eksternal maupun internal perusahaan dan sekaligus usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada, bagaimana harus bertindak dan berperilaku (Susanto,1997). Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi untuk fokus kepada pencapaian tujuan organisasi. Kondisi pencapaian tujuan organisasi ini pastinya menciptakan kondisi organisasi

ataupun perusahaan yang sehat, dengan demikian hasil kerja karyawan akan mendapat perhatian khusus hal ini tentunya akan menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan.

Kepuasan kerja yang muncul karena budaya organisasi terjadi karena kecocokan budaya organisasi dengan nilai pribadi menurut Lee dan Chang (2008) pada penelitiannya di perusahaan manufaktur menemukan pengaruh yang signifikan antara dua aspek budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa *innovative organizational culture* and *group-oriented culture* berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. *Innovative organizational culture* adalah organisasi yang dinamis yang mana organisasi ini siap menghadapi perubahan sedangkan *group-oriented culture* adalah organisasi yang dalam hubungannya lebih menekankan pada kepercayaan dan partisipasi antar anggota tim (Zammuto dan Krakower, 1991). Sementara itu, ketidakcocokan antara nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan dapat menjadi sumber disonansi kognitif untuk karyawan dan hal itu terkait dengan stress kerja dan kepuasan kerja yang rendah (Huang, 2006).

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek pada perusahaan yang bergerak pada usaha tas, fashion dan aksesoris. Perusahaan ini memulai bisnisnya pada tahun 1956 sebagai firma kecil yang memproduksi tas-tas sekolah dengan model bermacam-macam. Kemudian tahun 1979 perusahaan ini melebarkan sayapnya untuk meraih pasaran yang lebih luas, PT. Eksonindo Multi Product Industry telah berhasil membuat beberapa merk yang menguasai pasaran Indonesia dan salah satunya Exsport yang ditujukan untuk anak muda dengan ciri warna dan design yang khas.

Dalam perusahaan terdapat tantangan tersendiri yang harus dihadapi karyawan maupun perusahaan. Toomey (2006:18) menyatakan budaya memainkan peran yang

berpengaruh dalam preferensi konflik. Orang-orang yang dengan budaya yang sama akan mengerti dan menerima pendekatan satu sama lain dalam menangani konflik dan lebih mudah dibandingkan orang-orang dari budaya yang berbeda. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa masalah organisasi meningkat dalam budaya tempat kerja beragam karena perbedaan karyawan dalam nilai-nilai budaya, sikap dan gaya bekerja (Chan dan Goto, 2003; Leung dan Chan, 1999; Saucedo, 2003). Budaya dapat menjadi tantangan di dalam PT. Eksonindo Multi Product Industry karena didalam perusahaan ini terdapat keragaman kebudayaan. Oleh karena itu di dalam PT. Eksonindo Multi Product Industry harus ada keselarasan antara nilai individu karyawan dengan budaya rekan kerjanya maupun dengan budaya perusahaan. Keselarasan nilai individu penting karena nilai individu karyawan mewakili nilai tujuan yang diinginkan (Schwartz, 1992). Ketika keselarasan nilai individu karyawan dan budaya perusahaan tercapai maka karyawan akan merasa tujuan dari perusahaan juga merupakan tujuan karyawan oleh karena itu, karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan ketidakselarasan antara nilai individu karyawan dengan budaya perusahaan dapat berakibat negatif salah satunya dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan dan tingkat komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Eksonindo Multi Product Industry (Exsport)”**

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Eksonindo Multi Product Industry(Exsport)
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Eksonindo Multi Product Industry(Exsport)
3. Sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Eksonindo Multi Product Industry(Exsport)

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan memperoleh data mengenai budaya organisasi pada perusahaan, dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang kemudian di analisis lebih lanjut yang akan diperoleh sebuah informasi yang berguna bagi PT.Exsport dan juga pihak-pihak yang berkepentingan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

- 1.Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. Eksonindo Multi Product Industry ( Exsport)
- 2.Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Eksonindo Multi Product Industry ( Exsport)
- 3..Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Eksonindo Multi Product Industry ( Exsport)

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran atau sumbangan informasi kepada PT. Eksonindo Multi Product Industry (Exsport) tentang budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Eksonindo Multi Product Industry (Export) sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan yang mendukung kepuasan kerja karyawan terkait budaya organisasi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Lain/Akademisi

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan peneliti lain atau akademisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan masalah budaya organisasi serta kepuasan kerja.

#### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah PT. Eksonindo Multi Product Industry (Exsport) yang terletak di Jl.Bihbul Raya 68KM 6,7 Kopo-Bandung. Waktu penelitian direncanakan pada bulan September 2012 sampai Desember 2012