

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di zaman yang sudah serba berkembang ini sumber daya manusia berkembang menjadi asset atau kekayaan yang penting bagi organisasi atau perusahaan. Hal tersebut terjadi karena kesadaran organisasi atau perusahaan mengenai kebutuhan terhadap sumber daya manusia yaitu karyawan, di mana karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kesuksesan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Presentase kesuksesan organisasi akan semakin meningkat apabila terdapat peran aktif dari karyawan.

Demi mencapai tujuan tersebut mulai banyak ditemukan banyaknya persaingan yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten untuk dapat memenuhi tujuan dari organisasi atau perusahaan. Untuk memenangkan persaingan tersebut organisasi atau perusahaan membutuhkan suatu cara untuk meningkatkan daya saing perusahaan yaitu dengan budaya organisasi yang kuat, budaya organisasi yang kuat tidak akan hanya membantu perusahaan untuk mencapai tujuan tetapi bisa menjadi daya tarik bagi karyawan untuk bekerja dengan baik di organisasi atau perusahaan.

Budaya mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap organisasi atau perusahaan, bisa dikatakan bahwa begitu organisasi didirikan pembentukan budayapun dimulai. Hal ini di pertegas oleh **Schein** yang mengatakan bahwa *pembentukan budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dari peran para pendiri organisasi* (**Achmad Sobirin (2007 : 220)**). *Pembentukan organisasi oleh pendirinya didasarkan pada visi pendiri itu. Pendiri organisasi memandang dunia di sekitar menurut nilai yang termuat di dalam budaya pribadi*

atau kelompoknya, merumuskan visinya, dan memasukan visi itu ke dalam organisasi yang kemudian menjadi budaya dalam organisasi tersebut (**Taliziduhu Ndraha (2003 : 62)**). Contohnya seperti *Khun Chin Sophonpanich* memasukan budayanya ke dalam Bank Bangkok (Bangkok Bank) 50 tahun yang lalu, yaitu ketekunan(*diligence*), ketulusan(*sincerity*), kesabaran(*patience*), dan kewirausahaan (*entrepreneurship*) (**Taliziduhu Ndraha(2003 : 63)**). Selain berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan, budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap pribadi karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Sebagai contoh, “*seseorang yang tinggal di daerah Sunda, walaupun dia orang Batak maka dia lambat laun gaya bicaranya akan berubah menjadi gaya Sunda dan akan seperti orang Sunda. Begitu pula sebaliknya dalam dunia kerja(lingkungan kerja)*”.

Budaya organisasi telah menjadi istilah yang sangat lazim digunakan dalam percakapan sehari-hari antar karyawan. Namun, dalam praktiknya banyak karyawan yang tidak memahami betul definisi budaya organisasi. Kenyataannya budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari kebiasaan-kebiasaan dan nilai-nilai dari pemimpin organisasi atau perusahaan yang sukses, maka cara-cara itu akan menjadi budaya organisasi yang akan diteruskan secara turun temurun dan akan mengakar menjadi kuat. Salah satu bagian tugas dari MSDM adalah mendefinisikan nilai-nilai dan tindakan-tindakan tersebut untuk kemudian diturunkan dan menjadi sebuah budaya yang mengakar di karyawan setiap level.

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat kita simpulkan bahwa keberadaan suatu budaya dalam organisasi atau perusahaan tidak terbantahkan dan bahwa keberadaan budaya organisasi juga penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut **Robbins (2006 : 721)**, budaya organisasi diartikan sebagai *persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota*

yang membedakan organisasi satu dari organisasi lainnya. Dari pengertian di atas dapat kita temukan tujuan budaya organisasi seperti yang di kemukakan oleh **Hunger and Wheleen (2001 : 167)**, yaitu *budaya membantu menimbulkan komitmen pada karyawan terhadap sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri*. Namun menurut **Cushway dan Lodge (GE : 2000)**, *budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku*. Jika di perhatikan lebih seksama pengertian budaya organisasi seperti ini juga di dukung oleh pengertian budaya organisasi yang dikemukakan dalam jurnalnya **Daulatram (1 : 2003)**, "*budaya organisasi dapat juga mempengaruhi karyawan yang berhubungan dengan komitmen karyawan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan*".

Pengertian Kepuasan kerja adalah "*sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya*" **Gibson (2000:106)**.

Kepuasan kerja menurut **Robbins (2006 : 103)** dapat terjadi apabila kebutuhan – kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Melihat akan kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang kompeten, maka mulai banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk meningkatkan kepuasan

kerjanya. Organisasi atau perusahaan berusaha membentuk budaya organisasinya agar kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan terbentuk dengan baik, salah satunya dapat dilihat pada **Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha** yang memiliki budaya organisasi *Integrity, Care, and Excellence (ICE)*.

1.2 Identifikasi Masalah

budaya organisasi yang berjalan di suatu organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan budaya yaitu membantu menimbulkan komitmen karyawan terhadap sesuatu yang lebih besar terhadap mereka sendiri. Namun budaya organisasi dapat juga mempengaruhi karyawan yang berhubungan dengan komitmen karyawan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Pada **Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha** yang menerapkan budaya *Integrity, Care, and Excellence (ICE)*. Apakah budaya organisasi *Integrity, Care, and Excellence (ICE)* dapat di terima oleh dosen dan karyawan, serta memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha**”.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pemaparan pada latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
2. Bagaimana kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Budaya organisasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
2. Kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar bermanfaat, kegunaan yang diharapkan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi organisasi, dapat mengetahui sejauh mana budaya organisasi yang dijalankan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Sehingga jika terdapat ketidaksesuaian dalam budaya organisasi yang dijalankan di organisasi, dapat di evaluasi, dan dari evaluasi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawannya, juga dapat menguntungkan organisasi atau perusahaan dalam tujuannya tercapai.
2. Bagi peneliti, penulis dapat menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan yang kemudian dapat diterapkan saat memasuki dunia kerja.
3. Bagi pihak lain, dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak lain untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen yang terdapat pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, selain

itu dapat juga dijadikan sebagai acuan yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian ini.