

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena sosial yang ada saat ini membuat banyak orang untuk mengkaji lebih tentang hal-hal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Dengan banyaknya kajian maka muncul banyak pendapat terhadap fenomena sosial, berdasarkan pengetahuannya dan sudut pandang seseorang. Melihat hal ini, sebagai seorang intelektual kita harus bisa berfikir rasional dan logis, namun juga harus dilandaskan pada suatu kenetralan agar kita dapat melihat fenomena sosial ini dari berbagai sudut pandang.

Penduduk Indonesia berjumlah 265.015.300 jiwa pada survey 1 juli 2018 yang dilakukan oleh BPS (badan pusat statistik). Menilik hal tersebut berarti Indonesia memiliki jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk kemajuan Indonesia. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan digunakan dengan baik dan logis sehingga mendapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Upaya agar masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan fasilitas sosial yang memadai.

Kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2012). Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat berjalan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan senantiasa harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja salah satu faktor nya tercipta sesuai dengan budaya organisasi. Budaya organisasi pun memiliki kendala yang dikenal dengan masalah budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2012). Hal tersebut berarti dalam suatu organisasi perusahaan, budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga organisasi atau perusahaan tentunya memiliki berbagai jenis perilaku individu yang dapat terlihat di organisasi tersebut. Perilaku individu dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian Koesmono (2012) adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja meskipun pengaruhnya secara tidak langsung. Sedangkan menurut Samad (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan cukup positif. Dan menurut Holdnak, Harsh and Bushardt (dalam Pool, 2007) menemukan hubungan positif antara tipe kepemimpinan dan kepuasan kerja, menyarankan bahwa seorang pemimpin yang mempertimbangkan sesuatu dalam kepemimpinannya berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian Pool (2007) menunjukkan bahwa struktur tipe kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Menurut (Koesmono, 2010) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Penelitian ini mendalami berbagai Variabel-Variabel yang memungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Samad (2013) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap budaya organisasional, menurut Koesmono (2012) Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi dan budaya organisasi. Penelitian ini juga merupakan perluasan dari Variabel-Variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Masrukhin dan Waridin (2011) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan, menurut Koesmono (2012) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Maka menurut hal tersebut budaya organisasi, motivasi dan tipe kepemimpinan merupakan faktor penting untuk diteliti untuk mengetahui kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada perusahaan.

Berdasarkan teori-teori melihat dari segi empiris menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Budaya Organisasi, Tipe Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, adalah dengan cara meningkatkan kualitas SDM sehingga kinerja dan motivasi kerja karyawan bisa terbangun.

Pada penelitian ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada Perusahaan X yaitu tentang belum optimalnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dengan ditunjukkan melalui survei awal yang dilihat dari Variabel budaya organisasi, tipe kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai berikut:

Pada Variabel budaya organisasi, penulis menyajikan data karyawan yang hadir melebihi pukul 08.30, dan jam pulang yaitu jam 16.30. serta tidak ada aturan untuk penambahan jam kerja jika terlambat dan tidak diberlakukan jam lembur, sehingga jarang terjadi karyawan yang terlambat menambah jam kerjanya untuk mengantikan jam keterlambatannya. Pada data keterlambatan karyawan dapat terlihat rata-rata karyawan yang masih sering datang terlambat tiap bulannya berjumlah 30 karyawan. Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan yang terlambat. Data keterlambatan dapat dilihat sebagaimana berikut :

Tabel 1.1

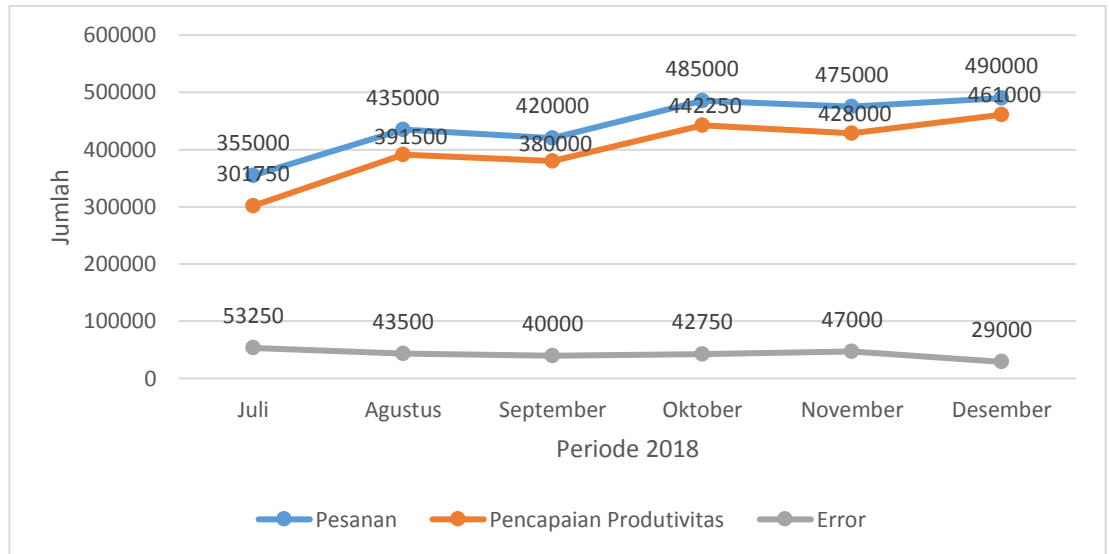
Data keterlambatan Karyawan Perusahaan X

Bulan	Jumlah keterlambatan (lebih dari 8.30)
Januari	33
Febuari	37
Maret	39
April	34
Mei	30
Juni	28
Juli	29
Agustus	30
September	27
Oktober	19
November	24
Desember	31
Total	361

Sumber : Data Personalia Perusahaan X 2018

Untuk mengetahui kinerja karyawan perusahaan X yang sedang berlangsung saat ini, dapat dilihat melalui berbagai faktor salah satunya jumlah produksi yang dibandingkan dengan jumlah pesanan yang diterima serta tingkat ke error atau kerusakan yang terjadi setiap bulan. Pada penelitian ini akan disajikan data yang diperoleh dari perusahaan X selama 6 bulan terakhir yaitu dari bulan Juli hingga bulan Desember pada tahun 2018, data tersebut dapat memperlihatkan tingkat kinerja karyawan yang masih belum maksimal untuk memperoleh hasil yang diperlukan agar tercapai sesuai kebutuhan perusahaan. Dapat dilihat data sebagai berikut:

Grafik 1.1
Produksi dan Pesanan



Sumber : data perusahaan X periode 2018

Dari data grafik diatas dapat terlihat jelas bahwa kinerja karyawan perusahaan X belum optimal, maka ditingkatkan karena target pencapaian yang seharusnya selalu kurang dan masih terdapat error baik disebabkan oleh mesin atau oleh manusia itu sendiri. Sehingga harus ada nya peningkatan kinerja karyawan agar pencapaian perusahaan sesuai kebutuhan perusahaan.

Selain data tabel kehadiran dan grafik produktivitas di atas, juga dilakukan pra penelitian dengan menggunakan metode *focus group discussion* (FGD) dengan mengumpulkan beberapa orang dari setiap bagian. Perusahaan X sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Pendahuluan

Variabel	Pertanyaan	Jawaban	
Kepuasan Kerja	Apa anda merasa puas dengan ketersediaan pengamanan peralatan kerja yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan	Ya	60%
		Tidak	40%
	Apa anda merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja	Ya	70%
		Tidak	30%
	Apa anda merasa puas dengan pemberian jaminan kesehatan dan keamanan kerja	Ya	40%
		Tidak	60%
	Apa anda merasa puas bekerja disini?	Ya	60%
		Tidak	40%
Total	Ya	57,5%	
	Tidak	42,5%	

Sumber : Hasil wawancara pendahuluan

Dari hasil wawancara pendahuluan dapat disimpulkan :

1. Kepuasan kerja dalam kategori baik karena 57,5% karyawan menjawab merasa puas ketika bekerja diperusahaan, serta 42,5% merasa tidak puas yang berarti masih ada ketidakpuasan oleh karyawan.
2. Persentase ketidakpuasan kerja paling besar terdapat pada jaminan kesehatan dan keamanan yang dirasa kurang oleh karyawan.

Berdasarkan tabel-tabel di atas dari pra penelitian, maka perlu diadakan penelitian tentang **"Peningkatan Kinerja Perusahaan X, sebagai Dampak dari Kepuasan Karyawan yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja serta Gaya Kepemimpinan Model Hersey dan Blanchard"**

1.2. Identifikasi Masalah

1.2.1 Pembatasan Masalah

Pada penelitian akan dibatasi permasalahan – permasalahan yang akan diterliti mengenai pengaruh yang diterima pada kepuasan kerja dan kinerja Perusahaan X berdasarkan budaya organisasi dan, motivasi dan tipe kepemimpinan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah penelitian diatas dan pembatasan masalah selanjutnya masalah diatas dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian (*Research Question*) seperti dibawah ini:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada perusahaan X ?
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada perusahaan X ?
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada perusahaan X ?
4. Bagaimana Kepuasan Karyawan pada perusahaan X ?
5. Bagaimana Kinerja Karyawan pada perusahaan X ?
6. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan di Perusahaan X?
7. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Perusahaan X ?
8. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di Perusahaan X?

9. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?
10. Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi melalui Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?
11. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja melalui Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?
12. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?
13. Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan melalui Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?
14. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?
15. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?
16. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?
17. Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan begitu pula penelitian ini, penelitian ini memiliki tujuan berdasarkan indentifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas maka tujuan penelitian adalah :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan di Perusahaan X
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Perusahaan X
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di Perusahaan X
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya organisasi melalui Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X
6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja melalui Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X
7. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X
8. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan melalui Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X
9. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X
10. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X

11. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X
12. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi manfaat atau berguna bagi :

Perusahaan

Dapat berguna untuk melakukan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia agar meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dari segi budaya organisasi, motivasi kerja, dan tipe pemimpin

Penulis

Mendapatkan ilmu dibidang pemasaran dan mengaplikasikan ilmu sumber daya manusia, khususnya mengenai loyalitas pegawai, budaya organisasi dan kompensasi.

Pihak Lain

Memberikan gambaran yang jelas tentang Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X.