

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

PT. Candratex Sejati merupakan salah satu industri tekstil yang beroperasi di daerah Bandung. Perusahaan ini ingin meningkatkan kualitas hasil kerjanya dengan meningkatkan cara kerja dan perilaku karyawan. Cara kerja dan perilaku karyawan berhubungan dengan puas atau tidak puas karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas hasil kerja. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal dan pekerjaannya akan diselesaikan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik.

Masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga menyebabkan masalah seperti tidak disiplinnya karyawan pada pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang terlambat bekerja, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan karyawan yang keluar dari pekerjaannya sehingga pekerjaannya harus digantikan oleh karyawan lainnya. Masalah-masalah diatas paling banyak pada karyawan yang bekerja di pabrik. Dari hal diatas dapat dilihat bahwa kurang adanya budaya disiplin yang diterapkan oleh perusahaan.

Ada juga karyawan yang melakukan kesalahan, tetapi karyawan tersebut tidak mengakui kesalahannya itu dan menyalahkan karyawan lain atas kesalahan yang diperbuatnya. Hal ini dapat menimbulkan adanya rasa permusuhan antar rekan kerja sehingga suasana tempat kerja menjadi tidak enak dan akibatnya akan membuat pekerjaannya menjadi terganggu. Pekerjaan menjadi terganggu tersebut dapat berupa pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, menurunnya kualitas hasil kerja. Dapat dilihat juga akibat dari rasa permusuhan tersebut akan membuat budaya kerja sama yang sudah terjalin menjadi rusak.

Kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan di atas terus terjadi salah satunya karena atasan kurang bertindak tegas pada karyawan, contohnya ketika karyawan melakukan kesalahan diberikan teguran dan ketika karyawan tersebut melakukan kesalahan kembali atasan juga hanya memberikan teguran yang sama.

Ada saatnya karyawan merasa tertekan pada tekanan-tekanan yang diberikan oleh perusahaan, misalnya ketika perusahaan sedang mendapatkan banyak order dan perusahaan meminta agar order itu dapat terpenuhi tanpa melewati *due date* yang sudah disepakati. Walaupun karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya tetapi perusahaan kurang menghargai pekerjaannya.

Jika kondisi-kondisi di atas seperti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, karyawan yang keluar dari pekerjaannya, adanya karyawan yang tidak bisa bertanggung jawab pada pekerjaannya, dan juga adanya tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan dibiarkan terus menerus dalam jangka waktu yang tidak lama akan membawa perusahaan ke dalam kebangkrutan. Oleh sebab itu, untuk mengatasi rasa ketidakpuasan tersebut diperlukan budaya yang sudah ada seperti budaya disiplin, budaya kerjasama, budaya kebersamaan, dan lain-lain ditegakkan kembali.

## 1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Masalah yang ingin dibahas oleh penulis pada perusahaan PT. Candratex Sejati ini adalah masalah sumber daya manusia yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal yang terjadi di atas dapat terjadi karena kurangnya waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan, kurangnya sikap yang tegas dari atasan, perusahaan kurang memperhatikan prestasi yang sudah dilakukan oleh karyawannya, atasan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan *job description*, kurangnya rasa percaya atasan pada bawahannya untuk karyawan yang bekerja di kantor, kurangnya pengawasan yang diberikan atasan untuk karyawan yang bekerja di pabrik, perusahaan juga kurang memberikan motivasi pekerjaan pada karyawan, gaji yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, perusahaan juga kurang menerapkan dimensi-dimensi budaya yang ada

pada perusahaan seperti perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawannya akan pembuktian diri, kurang memberikan jabatan kepada karyawan yang mempunyai kemampuan, kurang memberikan penghargaan (seperti bonus, promosi, dan lain-lain), kurang diterapkannya nilai-nilai budaya yang ada pada perusahaan seperti budaya kedisiplinan, budaya kerjasama, budaya jujur, dan lain-lain.

### **1.3 PEMBATASAN MASALAH DAN ASUMSI**

Adapun batasan-batasan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- Tidak membahas kepemimpinan, motivasi, perupahan.

### **1.4 PERUMUSAN MASALAH**

Dari hal-hal tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel-variabel pembentuk budaya perusahaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perusahaan tekstil PT. Candratex Sejati?
2. Bagaimana hubungan budaya perusahaan dan kepuasan kerja pada perusahaan tekstil PT. Candratex Sejati?
3. Bagaimana upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan berdasarkan variabel kekuatan budaya yang paling kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja itu sendiri?

### **1.5 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan budaya perusahaan dan kepuasan kerja pada perusahaan tekstil PT. Candratex Sejati
2. Untuk mengetahui variabel-variabel yang membentuk budaya perusahaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perusahaan tekstil PT. Candratex Sejati

3. Untuk mengetahui upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

## **1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**

Agar pemecahan dan penganalisaan masalah menjadi lebih terstruktur dan terperinci, maka penulisan dan pembahasan dalam laporan ini disusun menurut sistematika sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah mengapa budaya perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan perubahan budaya yang akan memajukan perusahaan, identifikasi masalah berisi tentang permasalahan yang ada pada perusahaan secara detail, perumusan masalah berisi tentang masalah yang ada pada perusahaan tersebut dirumuskan untuk dicari permasalahannya, pembatasan masalah berisi tentang batasan-batasan yang akan digunakan agar penelitian ini tidak terjadi penyimpangan yang terlalu jauh, manfaat dan tujuan penelitian berisi tentang tujuan dari penyusunan Tugas Akhir ini, dan yang terakhir sistematika penulisan berisi tentang penjelasan mengenai masing-masing bab dalam laporan Tugas Akhir ini.

### **BAB 2 : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan untuk membantu sebagai tinjauan dan kerangka berpikir dalam memecahkan masalah yang terjadi.

### **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang sistematika penyusunan Tugas Akhir dimulai dari awal sampai akhir yang bertujuan agar penelitian yang dilakukan terstruktur dan terarah, disajikan dalam bentuk *flow chart*, disertai dengan penjelasannya.

### **BAB 4 : PENGUMPULAN DATA**

Bab ini berisi tentang pengumpulan data mengenai bagaimana kekuatan budaya perusahaan, bagaimana kepuasan kerja karyawan, membuat kuesioner, menentukan sampel dan objek penelitian, menentukan teknik pengolahan data.

### **BAB 5 : PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS**

Bab ini berisi tentang pengolahan data mengenai data-data yang ada dari hasil kuesioner dengan menggunakan SPSS, mengidentifikasi variabel terkuat, analisis multi regresi, dan usulan mengenai perubahan-perubahan yang dapat terjadi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang penulis peroleh setelah melakukan penelitian dan memberikan saran bagi perusahaan mengenai perubahan budaya yang bisa digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.