

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pilar utama bagi beropersinya suatu organisasi, hasil industri dan kepuasan kerja pada karyawan. Manusia sebagai tenaga kerja disuatu organisasi memegang peranan penting yang bisa diabaikan begitu saja. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu kerja.

Harapan bagi perusahaan yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi dengan budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Salah satu aspek yang sering di gunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya, tetapi pada kenyataannya perusahaan banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian dan lain lain. (Robbins ,2001)

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, yaitu: Kedudukan atau posisi, Umur, Mutu pengawasan. (*Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 2002)*). Manusia merupakan faktor penting dan terpenting dalam proses produksi, proses industri dalam sebuah organisasi, sedangkan faktor lainnya yang merupakan faktor pendukung, seperti modal, teknologi, metode atau pun kekayaan yang lainnya juga tidak kalah pentingnya untuk selalu diperhatikan

Munandar (2001) mengatakan budaya organisasi akan tidak sejalan bila terdapatnya permasalahan pada kerja karyawan seperti sering bolosnya karyawan pada saat jam kerja, keluar masuk kerja sesukanya, hubungan kerja tidak baik, kendali kualitas buruk, dan hal itulah yang dapat berimbas pada kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada karyawan PT Safarijunie Textindo Industri secara langsung menentukan keinginan mereka untuk mempertahankan karirnya atau pindah ke lingkungan perusahaan yang lebih besar, sehingga kepuasan kerja itu sendiri sangat mempengaruhi kinerja dan hasil produk yang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri. Maka seharusnya pihak pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan itu sendiri baik pada kepuasan kinerja karyawan, kompensasi, tunjangan, penghargaan ataupun kenaikan jabatan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan itu sendiri dan ditinjau dari segi prestasi yang dihasilkan/diperoleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja tinggi sangat membantu dan mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi karyawannya sendiri. Kondisi seperti inilah yang diharapkan setiap manajemen perusahaan dan menjadi salah satu alasan para peneliti untuk melakukan studi kepuasan kerja, karena berkaitan dengan tenaga kerja produktivitas kerja dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan.

Kepuasan dipengaruhi oleh pekerja itu sendiri, promosi imbalan/gaji supervisi, rekan kerja, kondisi kerja dan perusahaan (Locke, 1983). Budaya organisasi sebagai salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan

perusahaan dan sekaligus bahwa budaya organisasi dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing perusahaan. Ada yang menafsirkan bahwa nilai-nilai budaya yang terkandung didalam budaya organisasi sama dengan iklim organisasi. Sebagaimana pendapat Situmorang(2000) bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai gambaran kualitas lingkungan suatu organisasi yang relatif tahan lama dialami anggotanya, menggambarkan nilai-nilai seperangkat karekteristik organisasi yang bersangkutan dan mempengaruhi perilaku anggotanya. Sejumlah besar penelitian budaya organisasi dipusatkan pada hubungan antara persepsi terhadap budaya kerja dan kepuasan kerja. Seorang peneliti menyatakan bahwa hal ini mungkin disebabkan budaya organisasi dan kepuasan kerja hanyalah dua istilah yang berbeda untuk fenomena yang sama (Jhonneson dalam Jewell dan Siegel,1998)

Masalah hubungan antara budaya dengan kepuasan kerja telah diteliti sebelumnya oleh Hood and Koberg (1992) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Ada pula beberapa peneliti yang telah melakukan pengujian kepuasan kerja akuntan praktisi. Albrecht (1981) salah satu yang telah mempelajari tingkah laku (attitudes) staf profesional dari 25 kantor akuntan publik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sementara partner melaporkan adanya tingkat kepuasan kerja yang signifikan, tapi hal ini tidak terjadi pada staf yunior, senior maupun manajer. Lebih khusus dijelaskan bahwa dalam posisi staf yunior dilaporkan kurang puasnya disebabkan oleh masalah supervisi, maupun umpan balik (feedback)dalam kerja, kesempatan partisipasi dan pengakuan terhadap kerja

yang dilakukan secara baik.

Penelitian (Lawler dan Porter, 1974) menyatakan terdapat dua alasan mengapa kepuasan kerja penting dalam organisasi : pertama, adanya fakta mengenai korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran, serta antara kepuasan kerja dengan turnover. Pegawai yang puas memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, membantu rekan kerja, serta memiliki keinginan lebih tinggi untuk melaporkan yang tidak etis.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotaanggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Dipilihnya PT. Safarijunie Textindo Industri sebagai obyek penelitian karena penghasil 'Konveksi Bahan Mentah Setengah Jadi Kain' dimana perusahaan tersebut mempunyai peranan penting sebagai penghasil kain setengah jadi untuk keperluan orang dalam memerlukan kain untuk dijadikan pakaian untuk berbusana dan kegiatan ekonomi masyarakat dalam hal berjualan kain untuk di konsumsi orang banyak. Untuk melaksanakan aktivitas tersebut dibutuhkan

sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas maupun kualitas yang dijiwai budaya organisasinya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu kinerja organisasi karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana dan evaluator seluruh program yang telah ditetapkan organisasi. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang melaksanakan program tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah budaya. Guna melaksanakan tugasnya dengan baik PT. Safarijunie Textindo Industri membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tentunya secara kuantitas juga cukup.

Visi perusahaan PT. Safarijunie Textindo Industri adalah “industri tekstil yang termuka di Indonesia”. Sedangkan Misi dari perusahaan adalah “Mencoba kestabilan produksi dan meningkatkan pelayanan demi kepuasan pelanggan”.

Melaksanakan tugas pengawasan tidak mudah, selain membutuhkan aparat pengawas/auditor yang handal juga moralitas auditor/pengawas yang tinggi. Hal ini karena yang diawasi adalah lembaga yang berada dalam kewenangan eksekutif. Suyanto (1992) menegaskan bahwa:

”Semestinya tenaga pengawas itu dipilih di antara tenaga-tenaga yang terbaik, sehingga akan memiliki bobot yang lebih baik terhadap yang diawasi baik ditinjau dari segi kemampuan teknis pengawasan terhadap materi/bidang yang diawasi maupun dari segi kualitas mental dan lain-lain.”

Lemahnya kinerja PT. Safarijunie Textindo Industri terlihat dari keterlambatan penyelesaian Laporan Hasil Pemeriksaan. Berdasarkan hasil

pemantauan sementara penulis, tidak terlepas dari faktor budaya organisasi yang berkembang di perusahaan tersebut. Hal tersebut dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kreativitas dan kepuasan kerja Auditor/pegawai, sehingga dapat melaksanakan sistem pengawasan yang efektif di PT. Safarijunie Textindo Industri.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku dalam keorganisasian. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespons dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mencerminkan budaya kerja (Lembaga Administrasi Negara, 2007).

Kesesuaian antara individu dengan budaya baik organisasi maupun budaya setempat sangat penting. Emmons (1986) mengungkapkan bahwa individu merasa tidak nyaman dalam suatu lingkungan akan mengalami ketidakberdayaan, kekhawatiran. Sebaliknya kalau ia merasa nyaman dengan lingkungannya ia akan memperlihatkan sifat positif dan memilih tinggal lebih lama dalam lingkungan tersebut. Lebih jauh, kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan akan

mendorong individu untuk bertahan pada suatu perusahaan dan karir dalam jangka panjang. (Kotter dan Heskett, 1992, Wallach, 1983, O'Reilley III , 1991).

Manager harus dapat menangani budaya mengingat budaya itu penting tetapi tidak berwujud, manajer harus memahami budaya saat ini dan kemudian memutuskan apakah sebaiknya dipertahankan atau diubah. Menurut Griffith (2002) Budaya dapat menjadi alat organisasi yang ampuh yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Menurut Wallach (1983) dan Hood and Koberg (1992) terdapat tiga budaya organisasi, yaitu budaya birokrasi, inovatif, dan suportif. Wallach (1983) menyatakan pula bahwa kinerja seseorang dan hasil kerja yang baik, termasuk kepuasan kerja dan kreativitas tergantung pada kesesuaian antara karakteristik orang tersebut dengan budaya organisasi.

Menurut Wallach (1983) tidak ada istilah budaya baik atau budaya buruk. Suatu budaya akan efektif bila budaya tersebut mendukung misi, maksud dan strategi organisasi. Budaya dapat menjadi harta atau suatu kewajiban. Norma budaya yang kuat membuat suatu organisasi efisien. Setiap orang menyadari pentingnya budaya dan bagaimana budaya dianut. Agar efektif, budaya tidak hanya harus efisien, tetapi juga harus sesuai dengan kebutuhan bisnis, perusahaan dan pegawainya.

Perbedaan budaya akan menimbulkan perbedaan kreativitas. Budaya birokrasi cenderung membatasi kreativitas. Begitu juga lingkungan kerja yanaki keseragaman (homogenitas). Kreativitas akan muncul dan berkembang dalam suasana yang tidak mengikat atau membatasi kebebasan

berkomunikasi dan mencipta (Mochtar Lubis dalam Munandar, (1993). Sesuai dengan karya Cirton (1990) yang mendapati bahwa individu dapat berbeda dalam inovasi diantara bermacam departemen fungsional di dalam sebuah organisasi, juga diasumsikan bahwa tingkat kreativitas diantara para akuntan dapat bervariasi dengan layanan yang mereka berikan (audit, pajak atau konsultan) (Hood and Koberg, 1992).

Elliot Jaques (1952) ‘kultur suatu pabrik adalah cara berpikir dan berbuat yang menjadi kebiasaan atau tradisi yang sedikit banyak dimiliki oleh semua anggotanya harus dipelajari oleh anggota-anggotabarunya dan setidaknya harus menerimanya secara parsial untuk dapat diterima sebagai bagian dari perusahaan’. Oleh karena itu dalam praktiknya, budaya organisasi selalu menggunakan kemampuan otaknya secara maksimal, yaitu mempunyai ingatan kolektif yang baik, berinisiatif dan kreatif. Bila nilai-nilai budaya organisasi tinggi, diasumsikan tingkat kepuasan kerjanya akan tinggi dan menunjukkan kinerja yang baik serta keadaan ini berlangsung secara out put (lulusan) yang dihasilkan menjadi semakin berkualitas. Kepuasan kerja tinggi juga membuat tenaga industri tidak mangkir kerja serta tidak akan pindah kerja dan meningkatkan produktifitas kerja.

Dengan mengacu pada uraian di atas, masalah yang ingin dijawab atau pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut “Adakah Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan?”

Berdasarkan pemikiran di atas dan mengingat masih terbatasnya penelitian di industri khususnya di PT. Safarijunie Textindo Industri, maka penelitian ini dirumuskan dengan judul : Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan .

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui peran budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak pemimpin PT. Safarijunie Textindo Industri

Sebagai informasi dan masukan bagi para pemimpin, pengawas/ auditor agar lebih memperhatikan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Safarijunie Textindo Industri.

2. Bagi ilmuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar bagi ilmuan sebagai referensi atau acuan pada peneliti selanjutnya