

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini sangat berkembang secara dinamis, sehingga sangat menuntut perusahaan untuk berproses demi keberadaan dimata masyarakat dapat terus terlihat dan berjalan secara berkesinambungan. Sangat diperlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat dengan mudah mengubah dan menyesuaikan diri terhadap segala perubahan yang terjadi dengan cepat dan tepat serta penggunaan biaya yang murah. Dengan demikian organisasi dipandang sebagai system yang terbuka (*openedsystem*) yang harus dapat mengatasi segala perubahan yang bersifat eksternal.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam penyelenggaraan kegiatan, baik di dalam organisasi, pemerintahan maupun swasta karena sumber daya manusia merupakan penunjang sebagai roda jalannya perusahaan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen umum dalam organisasi maupun pemerintahan yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dari sumber daya manusia.

Menurut Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru mereka pada 8 Maret 2013, “Penelitian menunjukkan 42% pekerja profesional di Indonesia memiliki kepuasan kerja tertinggi dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara, seperti Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Begitu puasnya dengan pekerjaan mereka, karyawan di Indonesia banyak yang *workaholic*”. (<http://wolipop.detik.com/read/2013/03/08/192001/2190033/1133/riset-karyawan-di-indonesia-miliki-kepuasan-kerja-tertinggi-di-asia-tenggara>).

Menciptakan kepuasan kerja adalah hal yang tidak mudah karena diperlukan variable-variabel yang akan mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja, diantaranya motivasi dan budaya organisasi. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya

mengharapkan pekerja yang terampil dan cakap, tetapi mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya, seperti dalam bentuk perhatian sebagai motivasi. Hasibuan (2003: 92) menyatakan, “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Motivasi akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kerja seorang karyawan. Rendahnya tingkat motivasi akan dapat dilihat bagaimana tingkat kerja seorang karyawan dalam perusahaan. Pimpinan harus dapat melihat dan mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya. Orang-orang akan mau bekerja dengan giat apabila kebutuhan dan keinginan selama bekerja dapat terpenuhi. Dalam memotivasi ini pimpinan hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan.

Pemahaman motivasi baik yang berasal dari diri karyawan maupun lingkungan akan dapat membantu peningkatan kepuasan kerja dari dalam diri seorang karyawan. Sehingga dalam hal ini manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan iklim organisasi melalui budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam ilmu manajemen, pencapaian tujuan perusahaan umumnya dijelaskan melalui proses yang terdiri dari empat tahap pokok, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Menurut Gerloff dalam Kusdi (2011: 24), “Organisasi dapat dipahami sebagai agen dan/atau target dari proses manajemen, dalam arti wadah berlangsungnya proses tersebut, sebagai efek dari proses manajemen”. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting, karena budaya organisasi merupakan kunci kesuksesan dari sebuah organisasi. Organisasi yang kuat diperlukan budaya yang kuat. Budaya organisasi meliputi kebijakan perusahaan, gaya perusahaan dan jati diri perusahaan.

Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Proses adaptasi tersebut perlu diciptakan agar tidak terjadi konflik didalam organisasi. Adaptasi menjadi ciri kedewasaan individu, kelompok, organisasi, bahkan masyarakat dalam suatu negara tertentu. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra dan motivator organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau target yang ditetapkan.

Kepuasan kerja menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pencerminan sikap yang positif dan perasaan senang merupakan bentuk dari rasa puas atas pekerjaan. Menurut Handoko dalam Setiawan (2012: 164), “Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, dimana masing-masing individu pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja akan mendorong seseorang untuk berprestasi yang lebih baik.

Akan ada konsekuensi ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan akan ada konsekuensi ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Robbins dan Timothy (2008: 111) menyatakan, “Respon-respon yang akan diberikan seorang karyawan apabila merasa tidak puas dalam bekerja yaitu keluar (*exit*), aspirasi (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), dan pengabaian (*neglect*)”. Seperti yang dikemukakan Satria (2007: 94), “Terlepas dari klasifikasi tidak masuk kerja bagi PNS meliputi alasan cuti, izin, sakit dan tanpa keterangan atau mangkir”.

Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDO ACIDATAMA Tbk KEMIRI KEBAKKRAMAT KARANGANYAR TAHUN 2015”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, timbul beberapa masalah yang di identifikasikan sebagai berikut:

1. Karyawan satu dengan yang lainnya memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda sehingga terjadi pemenuhan tingkat motivasi yang berbeda.
2. Adanya perbedaan pemenuhan motivasi yang satu dengan yang lain sehingga terjadi perbedaan kepuasan kerja antar karyawan.
3. Karyawan yang satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan pemahaman tentang prinsip-prinsip budaya oraganisasi yang ada didalam perusahaan.
4. Adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan agar masalah yang diteliti tidak terlepas dari pokok masalah yang ditentukan. Agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih fokus dan mendalam, maka peneliti hanya akan meneliti:

1. Motivasi karyawan yang meliputi seperti: tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri.
2. Budaya organisasi, yang meliputi: inovatif dan pengambilan resiko, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim, keagresif dan persaingan, stabilitas dan keamanan kerja.
3. Kepuasan kerja, yang meliputi: keragaman ketrampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, pemberian balikan/penghargaan.

D. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Acidatama Tbk Kemiri Kebakkramat Karanganyar tahun 2015?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Indo Acidatama Tbk Kemiri Kebakkramat Karanganyar tahun 2015?

3. Adakah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Acidatama Tbk Kemiri Kebakkramat Karanganyar tahun 2015?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Acidatama Tbk Kemiri Kebakkramat Karanganyar tahun 2015.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Acidatama Tbk Kemiri Kebakkramat Karanganyar tahun 2015.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Acidatama Tbk Kemiri Kebakkramat Karanganyar tahun 2015.

F. Manfaat Penelitian

Dari penulisan penelitian ini, manfaat yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi wadah aspirasi dari karyawan dalam membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Manager Perusahaan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran kiat-kiat pemberian motivasi dan budaya organisasi yang diterapkan kepada karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti yang akan datang
Diharapkan dapat dijadikan referensi penelitian dan sumber pemikiran agar penelitian tentang kepuasan kerja yang akan datang memberikan hasil yang lebih baik lagi.