

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan. SDM yang baik dan berkualitas berpotensi menjadi kebutuhan organisasi. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan keefektivitasan dan memperoleh hasil kerja yang baik dengan mencari dan merekrut karyawan dengan kualitas yang baik. Untuk meningkatkan prestasi organisasi melalui kinerja karyawan, maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Sugiyono, 2017).

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan lebih mudah dan cepat dalam mencapai target serta tujuan yang ingin dicapai. Demikian juga halnya dengan perusahaan akan sangat bangga apabila dalam perusahaan tersebut memiliki karyawan yang kinerjanya sangat baik. Kinerja karyawan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian atas pengetahuan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau sebuah tanggung jawab bekerja dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi (Profita & Salim, 2020).

Organisasi yang baik tidak lepas dari bagaimana budaya organisasi yang ditanamkan. Budaya yang tertanam kuat tentu akan menyalakan lampu hijau untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Budaya juga berguna sebagai mekanisme penciptaan makna serta kendali yang mengarahkan suatu sikap maupun perilaku para karyawan agar dapat dibentuk di organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi disini jelas merupakan kunci penting bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan karyawan hingga terbentuk kinerja yang baik dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor budaya organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaannya didalam suatu organisasi jika diiringi dengan penerapan budaya organisasi yang baik dari perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Profita & Salim, 2020). Budaya yang ada pada suatu perusahaan menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan. Budaya organisasi berguna sebagai mekanisme pencipta makna serta kendali yang mengarahkan suatu sikap maupun perilaku para karyawan agar dibentuk sesuai tuntutan di organisasi atau perusahaan.

Menurut Nawawi (2017:98) Budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi.

Selain faktor budaya organisasi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan karena merupakan suatu kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranannya dalam bekerja pada suatu organisasi. Kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam suatu organisasi yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan akan menentukan sikap positif seperti budaya organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Araujo, 2017). Pada dasarnya, ketika seseorang dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja, maka karyawan akan tetap merasa nyaman dengan tingkat kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover*, karena karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja menjadikan mereka berkeinginan meninggalkan organisasi tersebut. Kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan dengan pemberian gaji atau upah yang sesuai, promosi jabatan sehingga karyawan mendapatkan

kepuasan kerja dan tidak berfikir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan,

Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi, karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting (Manik et al., 2021). Kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri mereka masing-masing. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya pegawai.

Kepuasan kerja berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja serta tetap mempertahankan pegawai yang berkualitas.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya Robbins & Judge(2015:260)

- a. pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi didalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja,dan rasa memiliki terhadap organisasi.
- b. gaji, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak. Apabila gaji yang diterima karyawan tersebut

- c. dirasakan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka akan merasa puas dalam bekerja.
- d. promosi, kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.
- e. rekan kerja, individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat karyawan tidak mudah stres dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Adapun permasalahan yang peneliti temukan di PT. Bina Area Persada Surabaya yaitu pada budaya organisasi, dimana kurangnya kesadaran diri dan masih adanya sikap acuh satu sama lain antar karyawan serta kesadaran untuk mengembangkan diri masih belum cukup baik sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stres pada pekerjaannya dikarenakan kelelahan fisik dan fikiran. Hal ini mengakibatkan

kinerja perusahaan kurang berjalan dengan baik dan maksimal.

Dari pernyataan yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BINA AREA PERSADA SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Area Persada Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Area Persada Surabaya?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Area Persada Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Area Persada Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Area Persada Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Area Persada Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya mengenai topik budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta dapat berguna untuk memberikan solusi terhadap masalah yang berkaitan.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan masukan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan perbendaharaan untuk perpustakaan di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya mengenai ilmu manajemen terkait dengan teori budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi bahan perbandingan yang dapat memberikan masukan dalam rangka melakukan penelitian baik dengan variabel yang sama maupun dengan variabel penelitian yang lebih luas lagi dimasa yang akan datang.