

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 yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah budaya organisasi kepuasan kerja karyawan, (Jackson 2015)

Secara umum Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai orang yang dipekerjakan oleh perusahaan atau departement diperusahaan guna membantu kelancaran proses produksi, dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan karyawan.

Peran penting SDM di dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Fungsi sumber daya manusia adalah untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar mereka

dapat memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan 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.

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 mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat perorganisasian 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 (Uha, 2017).

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja

untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, (Reva Maria Valianti). Dharma (2018:1) mendefinisikan “kinerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”

Loyalitas merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Melayu S.P. Hasibuan (2016:95). Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Soeghandi (2016:3).

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. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya menjadi aset penting karena mereka akan berusaha memberikan kembali kemampuan terbaiknya bagi perusahaan. Bagi karyawan

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja serta tetap mempertahankan pegawai yang berkualitas. Kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu, Kasmir (2019:185). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya budaya organisasi, loyalitas, kinerja karyawan.

Kinerja merupakan ambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi, (Profita & Salim, 2020). Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan loyalitas merupakan faktor utama yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun permasalahan yang peneliti temukan di PT. Griya Resik Mandiri 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 pikiran. 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, Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya** ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya?
3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi,kepuasan kerja dan Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri 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. Griya Resik Mandiri Surabaya.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.
3. Untuk mengetahui loyalitas pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

4. Untuk mengetahui budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri 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, loyalitas 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, loyalitas dan kinerja karyawan
3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan perbendaharaan untuk perpustakaan di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya mengenai ilmu manajemen terkait dengan teori budaya organisasi, loyalitas 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 lebih luas lagi dimasa yang akan datanggg.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN