

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada penelitian ini, dilakukan analisis mengenai pengaruh budaya organisasi perusahaan, motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Victoria Care Indonesia. Keberhasilan pada suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dalam dibentuknya suatu organisasi atau perusahaan pasti dilandaskan pada suatu tujuan. Dalam mencapai tujuan yang diharapkan, organisasi akan membentuk kebiasaan dan aturan yang tidak mungkin sama dengan organisasi lain. Masing-masing organisasi akan mempunyai ciri atau bentuk aturan yang tidak mungkin sama. Bentuk aturan dan kebiasaan dalam suatu organisasi tersebut akan menggambarkan bagaimana organisasi bersikap terhadap permasalahan yang dihadapi. Kita dapat melihat bentuk dari suatu organisasi dengan melihat pada aturan kerja, aturan kepemimpinan dan aturan administrasi. Bentuk organisasi ini yang akan menjadi karakteristik organisasi atau perusahaan tersebut. Karakteristik ini menggambarkan bentuk budaya organisasi yang ada pada organisasi atau menggambarkan bentuk perusahaan tersebut.

Bentuk aturan, kebiasaan dan karakteristik dalam suatu organisasi atau perusahaan yang disebut dengan budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap anggota organisasi. Akan terdapat pengaruh antara budaya organisasi yang terbentuk dengan anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengaruh ini dapat berupa perasaan atau dorongan yang timbul sebagai bentuk motivasi dalam diri anggota. Sehingga terdapat kaitan erat antara budaya organisasi dalam perusahaan terhadap motivasi yang timbul pada karyawan. Karena pada motivasi kerja yang timbul pada karyawan akan terbentuk pada setiap individu, maka motivasi kerja karyawan yang terbentuk pada setiap individu ini yang menjadi alat penggerak untuk menuju tujuan yang ingin dicapai organisasi. Motivasi terbentuk pada setiap manusia yang mempunyai keinginan dalam hidupnya, karena motivasi merupakan salah satu bentuk psikologis manusia (Kreitner & Kinicki, 2014). Diharapkan dengan budaya organisasi yang dapat membentuk motivasi yang tinggi pada anggotanya, dapat memunculkan komitmen yang tinggi pada perusahaan Budaya berkaitan erat dengan motivasi kerja dalam diri anggota organisasi atau karyawan perusahaan, sehingga anggota organisasi atau karyawan perusahaan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan (Kotter & Heskett, 2000).

Dengan adanya motivasi kerja yang terbentuk pada setiap diri individu anggota karyawan akan mempengaruhi perilaku pada diri seseorang. Perilaku ini muncul karena adanya dorongan berupa motivasi kerja untuk melakukan tindakan dengan tujuan yang ingin dicapai. Dorongan tersebut muncul

karena terdapat kebutuhan pada dalam dirinya. Motivasi kerja pada setiap individu akan memunculkan dorongan dalam diri sehingga menciptakan tindakan atau perilaku yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah bentuk perilaku yang berkaitan dengan tingkat usaha dan upaya, serta dorongan dalam diri individu yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dan didasarkan pada pemenuhan kebutuhan individual (Robbins, Judge, & Millett, 2011). Dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti mempunyai budaya organisasi masing-masing, budaya ini nantinya yang akan membentuk dorongan berupa motivasi kerja yang diharapkan dapat tumbuh dalam setiap anggotanya atau karyawan.

Diharapkan setiap anggota atau karyawan akan melakukan perilaku sesuai tujuan pada organisasi atau perusahaan. Perilaku yang terbentuk ini akan menghasilkan kepuasan kerja. Budaya organisasi dan motivasi kerja yang muncul pada diri anggota atau karyawan akan membentuk penilaian berupa rasa kepuasan kerja. Penilaian baik ataupun penilaian buruk yang diberikan oleh anggota atau karyawan terhadap organisasi perusahaan akan mencerminkan bagaimana anggota tersebut puas atau tidak puas terhadap sistem yang berjalan pada organisasinya. Penilaian ini tentunya berbeda-beda pada setiap anggota individu, tergantung dari penilaian masing-masing dari setiap individu. Penilaian ini merupakan bentuk kepuasan kerja yang muncul pada tiap diri individu anggota organisasi. Kepuasan kerja diartikan dalam suatu bentuk penilaian dari anggota organisasi terhadap pekerjaan yang ada terhadap situasi kerja dalam organisasi tersebut (Robbins et al., 2011).

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan tertentu yang akan dicapai bersama anggota atau karyawan. Tujuan tersebut dapat tercapai tergantung pada kinerja anggota organisasi tersebut. Kinerja sendiri diartikan sebagai bentuk hasil upaya yang dicapai oleh anggota organisasi atau karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Budaya organisasi memiliki suatu hubungan dengan motivasi kerja anggota atau karyawan, kepuasan anggota atau karyawan dan kinerja anggota atau karyawan didalamnya.

Hal ini dapat kita lihat pada penelitian terdahulu yang tersaji pada tabel reasearch gap. Dalam tabel dibawah akan menunjukkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan terhadap adanya pengaruh pada budaya organisasi, dengan motivasi kerja, dengan kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Research Gap

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil
1.	Merliana B. Winanti	2009	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Atri Distribution	Signifikan
2.	Amelia Nani Siregar, Tri Ratna Saridewi	2010	Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat	Signifikan
3.	Ariyani	2012	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang	Tidak Signifikan
4.	Rani Mariam	2009	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero))	Signifikan
5.	Koesmono	2015	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan	Signifikan

6.	Herdiyani	2015	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	Signifikan
7.	Soedjono	2005	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya	Signifikan
8.	H. Teman Koesmono	2005	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Sub Bab Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.	Signifikan
9.	Srie Yono, Teguh Djiwanto dan Manoar Hasibuan	2004	Analisis Pengaruh Insentif, moivas, disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Banyumas.	Signifikan
10.	Devi Sartika, Bambang Swasto dan Heru Susilo	2008	Pngaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Sumatra Selatan.	Signifikan
11.	Albert Hillary Hawra	2009	Motivation, Job Satisfaction and Attitudes of Nurse in the Public Healt Service of Botswana.	Signifikan

12.	Siti Hamidah, Eka Afnan Troena Agus Suman	2013	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil	Signifikan
13.	Zulkifli	2009	Analisi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi paa Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Departeman Pertanian)	Tidak Signifikan.

Sumber : Merliana (2009), Amelia (2010), Ariana (2012), Rani Mariam (2009), Koesmono (2015), Herdiyani (2015), Soedjono (2005), Koesmono (2005), Hasibuan (2004), Sartika (2008), Hillary (2009), Hamidah (2013), Zulkifli (2009).

Berdasarkan pada tabel 1.1. di atas, bahwa penelitian yang sudah dilakukan oleh (Amelia, 2010) dan (Merliana, 2009) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan. Didukung oleh (Koesmono, 2005). Namun pada penelitian yang dilakukan (Ariani, 2011) dan (Zulkifly, 2009) bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian pada PT. Victoria Care Indonesia dengan melihat dari *reaserach gap* diatas dengkapai dengan data sebagai berikut.

Tabel 1.2.
Produktivitas Kerja PT Victoria Care Indonesia Bagian Produksi Periode
Januari – Desember 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Kuantitas kerja/(pcs) (8jamX21hari)	Produk reject (pcs)	Realisasi (pcs)	Target (pcs)	Prosentasi realisasi dibanding target (%)
Januari	116	36492	758	35734	50000	71,468
Februari	116	37004	696	36308	50000	72,616
Maret	109	25583	417	25166	50000	50,332
April	105	20172	328	19844	50000	39,688
Mei	115	46917	983	45934	50000	91,868
Juni	115	46797	903	45894	50000	91,788
Juli	115	48560	840	47720	50000	95,44
Agustus	108	37683	683	37000	50000	74
September	109	39897	733	39164	50000	78,328
Oktober	120	31657	943	30714	50000	61,428
November	120	21626	974	20652	50000	41,304
Desember	120	21452	998	20454	50000	40,908

Sumber : PT. Victoria Care Indonesia, 2016

Pada tabel diatas bahwa produktivitas kerja pada karyawan di bagian produksi di PT. Victoria Care Indonesia yang tertinggi berada pada bulan Maret dan April 2016 sebesar 98,37% dan yang terendah berada pada bulan Desember 2016 sebesar 40,908%. Selama tahun 2016 belum ada produktivitas kerja yang mencapai 100% sehingga hal ini menjadi masalah dan akan diteliti. Sasaran prosentase produktivitas kerja pegawai tercapai secara keseluruhan diharapkan 100%. Pada tabel diatas, nilai prosentase produktivitas pegawai belum mencapai angka yang diharapkan yaitu 100% . Penilaian ini murni dari jumlah barang yang

layak atau tidak *reject* yang dihasilkan karyawan. Ada beberapa faktor yang nanti akan diteliti yang diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi masalah yang terjadi, yaitu budaya organisasi, motivasi dan kepuasan. Berdasarkan pada *fenomena gap* dan *research gap* tersebut maka penelitian ini akan menganalisis tentang pengaruh pada budaya organisasi, motivasi kerja pada karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Victoria Care Indonesia.

1.2. Perumusan Masalah

Setiap kelompok organisasi mempunyai budaya masing-masing mengenai cara mengelola organisasinya. PT. Victoria Care Indonesia mempunyai aturan dalam mengatur manajemen sumberdaya manusia dalam organisasinya. Anggota organisasi atau karyawan organisasi, akan memberi tanggapan atau penilaian dalam bentuk kepuasan kerja yang dicerminkan dalam bentuk motivasi kerja untuk perusahaan ini. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan efek pada tingkat kerja yang tinggi pada karyawan untuk menuju tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pada data karyawan bagian produksi di PT. Victoria Care Indonesia diketahui bahwa rata-rata untuk penilaian kinerja dibawah 100%, sehingga mengindikasikan kinerja yang masih belum optimal dan ini menjadi fenomena menarik untuk diteliti. Motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Victoria Care Indonesia masih rendah.

Hal ini dapat disebabkan karena lebih banyak karyawan muda dan baru. Karyawan berusia muda ini sering mencari info pekerjaan yang memberikan upah lebih tinggi, sehingga prosentasi keluar masuk karyawan tergolong tinggi. Budaya kerja karyawan pada perusahaan ini juga masih belum profesional dan tidak maksimal, sehingga menyebabkan budaya kerja pada bagian produksi PT. Victoria Care Indonesia masih rendah. Berdasarkan pada fenomena dan research gap tersebut maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Victoria Care Indonesia.

1.3. Tujuan Penelitian

Pada setiap penelitian selalu ada tujuan yang harus didapatkan dari penelitian tersebut. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Victoria Care Indonesia.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Victoria Care Indonesia.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Victoria Care Indonesia.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Victoria Care Indonesia.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Victoria Care Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian harus dapat memberikan manfaat. Manfaat praktis dan manfaat teoritis sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Praktis

Adanya manfaat praktis yang diberikan dalam penelitian pada PT. Victoria Care Indonesia adalah dapat dijadikan analisa penilaian terhadap kebijakan yang dilakukan oleh manajemen pada bagian sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan dan rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, serta sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan atau organisasi yang mempunyai atau sedang menghadapi masalah serupa.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan untuk perkembangan didalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia. Dan sebagai referensi bila akan diadakan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan budaya pada organisasi, motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja dan kinerja pada anggota organisasi.