

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. disetiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan arah tujuan yang ingin dicapainya suatu organisasi perusahaan.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan didalam satu organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas didalam organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu untuk memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi yang tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inokomitmen kerja nya akan menjadi semakin baik.

Pratiwi (2012:70) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja karyawan sedang 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan,

Indikator kepuasan kerja

1. Pembayaran.
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Disiplin kerja
4. Promosi jabatan
5. Rakan kerja

Indikator budaya kerja buruh.

1. Mau menerima arahan pimpinan
2. Senang menerima tanggung jawab
3. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
4. Dapat mengatasi kendala kerja dan
5. Dapat menyusun laporan kerja.

mengalami penurunan. Selain budaya organisasi yang penulis jelaskan di atas, menurut Robbins (2001:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap budaya organisasi dan kinerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan terhadap organisasi memiliki potensi yang lebih baik untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi mereka.

Kepuasan kerja karyawan yang cukup rendah yang diakibatkan oleh kecenderungan terjadinya konflik antara karyawan adanya rekan kerja yang kurang bisa diajak untuk bekerjasama dan adanya sarana dan prasarana yang belum terpenuhi. Masih rendahnya tingkat kepuasan kerja yang mana diungkapkan oleh karyawan yang mendapatkan kritikan pada pekerja perusahaan pada beberapa

aspek karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, Menurut Veithzal Rivai (2004:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Robbin (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson, Ivancenvich, dan Donely (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidak monoton

mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tabel 1.1 Perkembangan Eksport tahun 2013 - 2015.

Tahun	Exprot	Pertumbuhan (%)
2013	3,967.200	4,40
2014	4,383.756	10,50
2015	4,765. 879	7,12
2016	5,431, 607	8,50

Sumber : UD. Anak Laut Kavila

Dari tabel 1.1 tersebut diatas menunjukan bahwa adanya ekspor dan impor yang cukup besar yaitu 2013 mengalami peningkatan yang cukup besar sampai dengan tahun 2015 di UD. Anak Laut Kavila yang ada di Kecamatan Sreseh Kabupaten Sampang.

budaya kerja masraykat yang buruk juga akan mempengaruhi tingkat kerja yang ada di UD. Tersebut. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Perubahan lingkungan produktivitas kerja dapat yang semakin komplks dan kompetitif.

Budaya organisasi dalam kehidupan sehari-hari apa yang sudah menjadi suatu kebiasaan bagi kita adalah saling berkomunikasi dengan orang lain baik itu keluarga kerabat maupun rekan kerja. Robbins (2003:305) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem

makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang, untuk mendukung organisasi tersebut maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelesaikannya perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidak mudah, harus dimulai dari masing –masing anggota organisasi .

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan unit dagang dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak bagus dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana atau tingkat keberhasilan perusahaan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan

pekerjaannya secara maksimal. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan perputaran karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Anak Laut Kavila Kecamatan Sreseh Kabupaten Sampang. Dengan demikian maka peneliti mengambil Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada UD Anak Laut Kavila Kecamatan Sreseh Kabupaten Sampang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Anak Laut Kavila yang ada di Kecamatan Sreseh Kabupaten Sampang?
2. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Anak Laut Kavila yang ada di Kecamatan Sreseh kabupaten Sampang?
3. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di UD Anak Laut Kavila yang ada di Kecamatan Sreseh Kabupaten Sampang?
4. Dari kedua variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja manakah yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan di UD Anak Laut Kavila yang ada di Kecamatan Sreseh Kabupaten Sampang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah:

- a. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan variabel mana yang pengaruhnya lebih besar.
- b. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan atau gabungan.
- c. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh nya terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Pengaruh buadaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan–masukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Anak Laut Kavila yang ada di Kecamatan Sreseh Kabupaten Sampang.

2. Bagi Peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelolah sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat mengapilkasikan teori yang didapat dibangku perkuliahan.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan referensi untuk mendapatkan penelitian berkaitan dengan kondisi budaya organisasi didalam suatu perusahaan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan referensi bagi pihak yang berkepentingan.

