

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung aktivitas dan kualitas sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat menjadi aset yang sangat berharga melebihi sumber daya lainnya seperti mesin, uang, material, metode, dan pasar (Sumual, 2017). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sehebat dan sebaik apapun perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi. Karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak berjalan lancar. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi seringkali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas paling vital, sentral dan strategis.

Budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan yang dilakukan karyawan adalah cerminan tujuan organisasi yang ada. Budaya organisasi adalah produk dari nilai interaksi antara proses seleksi, fungsi manajerial, perilaku organisasi, struktur dan proses serta lingkungan dimana organisasi berada (Gibson, et al., 2018). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, anggapan, keyakinan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta meningkat dalam suatu

organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasan yang terjadi dalam hirarki budaya organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh karyawan, budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Budaya organisasi dengan sederhana dapat dikatakan sebagai kepribadian atau kepuasan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi cara manusia bertindak didalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, memandang pekerjaan mereka dan memandang masa depan yang sebagian ditentukan oleh nilai-nilai dan kepercayaan mereka.

Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang. Komitmen mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dan menyelesaikan pekerjaan.

Komitmen organisasional menurut Robbins (2017: 140) adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Handoko (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan

mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya.

Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian ini yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam tercapainya salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaannya. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Dalam kepuasan kerja karyawan, masalah yang sering dihadapi oleh manajer sumber daya manusia adalah bagaimana mencari yang terbaik agar dapat menggerakkan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

PT. Barelang Karya Kota Kupang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan, perdagangan, pertambangan serta perindustrian, sehingga peran sumber daya manusia sangat penting. Budaya organisasi yang ada tidak

muncul dengan sendirinya dikalangan anggota organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari karena pada dasarnya budaya yang ada merupakan nilai dan pola perilaku yang dipelajari. Budaya yang ada dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, dan cara mereka bekerja sama dengan karyawan yang lain.

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena komitmen organisasi secara umum akan mempengaruhi kinerja karyawan karena pada dasarnya komitmen yang ada merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh setiap karyawan dan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap perusahaan.

Jika karyawan yang memiliki kepuasan kerja maka karyawan tersebut merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan berkeinginan berusaha diatas batas normal untuk kesuksesan organisasi. Tetapi pada fenomena yang ada menurut beberapa karyawan meskipun sudah ada peraturan kerja namun masih terlihat beberapa pelanggaran yaitu masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti absen/ tidak masuk tanpa keterangan, istirahat dan pulang mendahului, pulang tidak sesuai jam kerja (sumber wawancara dengan beberapa karyawan PT. Barelang Karya).

**Tabel 1.1****Data Kepuasan kerja Karyawan Berdasarkan Tugas Pada PT. Bareleng  
Karya Kota Kupang**

| <b>No</b> | <b>Jabatan</b>   | <b>Jumlah<br/>(Orang)</b> | <b>Uraian Tugas</b>  | <b>Target<br/>(%)</b> | <b>Pencapaian<br/>(%)</b> |
|-----------|--|---------------------------|--|-----------------------|---------------------------|
| <b>1</b>  | Pemimpin Cabang  | 1                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Meyusun strategi dalam organisasi</li><li>• Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan karyawan</li></ul>   | 100 %                 | 95 %                      |
| <b>2</b>  | Keuangan Akuntansi                                       | 4                         | Bertanggung jawab dalam membuat transaksi keuangan dan memastikan semua laporan akurat   | 95 %                  | 90 %                      |
| <b>3</b>  | Manajemn dan Admin                                       | 2                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mengumpulkan data</li><li>• Mengontrol proses produksi</li><li>• Menghitung bahan-bahan dan menerima permintaan pesanan</li><li>• Melakukan retur sisa bahan</li></ul> | 95 %                  | 90 %                      |
| <b>4</b>  | P4<br><br>(Pengawasan, Pelaksanaan, Produksi dan proyek) | 4                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Memberi arhan serta mengawasi kegiatan proyek agar berjalan baik dan jujur</li><li>• Memberikan umpan balik terhadap</li></ul>   | 90 %                  | 80 %                      |

|       |                                  |    | perfrom yang telah dicapai   |      |      |
|-------|----------------------------------|----|--|------|------|
| 5     | Arsitek dan Design               | 5  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat rancangan proyek kontruksi dari konsep awal sampai penyelesaian</li> <li>• Membuat desgn serta menyelaraskan gaya bagi ruangan</li> </ul> | 95 % | 85 % |
| 6     | Petugas pemasaran dan perwakilan | 18 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan jaringan pelanggan &amp; mitra diberbagai bidang</li> <li>• Membuat perencanaan jangka panjang</li> </ul>                           | 95 % | 80 % |
| 7     | Driver                           | 2  | Bertugas mengantar perimintaan pesanan   | 85 % | 85 % |
| Total |                                  | 36 |  |      |      |

*Sumber : PT. Bareleng Karya Kota Kupang (2023)*

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang mempunyai target dari setiap pekerjaan dan diukur melalui uraian tugas. Pencapaian target karyawan akan tugas dilihat berdasarkan sejauh mana karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Jika budaya organisasi karyawan semakin kuat maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan jika karyawan mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan maka karyawan akan merasa puas pada pekerjaan yang ada

diperusahaan. Pada tingkat kepuasan ini terjadi ketika karyawan efektif melakukan pekerjaan dengan baik.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pada setiap pencapaian akan tugas masih ada yang belum mencapai target kondisi tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang berkemungkinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya budaya organisasi dan komitmen organisasi, oleh karena itu menarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu Putri Bestari Situmorang (2020) tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Dumai Agrindo Kabupaten Bangkalis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Terdapat berpengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Surya Dumai Agrindo Kabupaten Bangkalis.

Anisas Wulandari (2022) tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja

karyawan. 2) Terdapat berpengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Gita Riau Makmur Pekanbaru.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian yaitu **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Barelang Karya Kota Kupang.**

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Barelang Karya Kota Kupang.

## **1.3. Persoalan Penelitian**

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Barelang Karya Kota Kupang?
- b. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Barelang Karya Kota Kupang?

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menganalisis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Barelang Karya Kota Kupang?

- 2) Untuk menganalisis Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bareleng Karya Kota Kupang?

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pengembangan wawasan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kepatuhan MSDM pada umumnya di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.