

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya peran sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Dengan adanya sumber daya manusia adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi dan bagian penting dalam berdirinya perusahaan yang sukses. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik (Koesmono, 2013 : 9).

Sebuah organisasi yang efektif adalah organisasi yang keterlibatannya dalam penyusunan misi/proses legalisasi seminimal mungkin, dengan memiliki pegawai berkualitas tinggi dalam merencanakan dan melaksanakan program-program yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang efisien dan efektif melalui proses partisipatif dan komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai sehingga mampu memenuhi kebutuhan rakyat yang semakin besar dengan cara yang transparan, terdesentralisasi dan netral serta dilakukan secara konsisten.

Menurut Mangkunegara (2013:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang baik pula. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja karyawan di artikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan

pekerjaannya. Keadaa emosional atau sikap karyawan tersebut akan diperhatikan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga kepuasan kerja mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Di kota Palembang terdapat beberapa macam perusahaan yang bersaing dikelompok industri furniture, salah satunya adalah perusahaan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dan karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan karena menekan biaya rekrutmen. Untuk perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kuat dan senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture dari plastik dan berkomoditas busa sejak tahun 1981. PT. Cahaya Murni Sriwindo ini mempunyai visi yaitu Perusahaan Furniture yang berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk

memberikan kepuasan bagi Pelanggan, Karyawan, Pemegang Saham, Negara dan Masyarakat. Dimana misi mereka bertekad menjadi Perusahaan Furniture yang memimpin pasar dan memiliki citra positif serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai asset nasional.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan kesadaran karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang terhadap budaya organisasi yang ada sangat diterima oleh karyawan, walaupun belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan yang ada, namun dari pihak perusahaan sangat tegas dalam memberlakukan *punishment* kepada karyawan. Mengenai kepuasan kerja yang di rasakan, karyawan sangat merasa puas dengan rekan kerja, kesempatan promosi, supervisi dan gaji yang diterimanya, namun ada beberapa karyawan yang justru kurang puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan kemampuan dan pengetahuannya tentang pekerjaannya. Sedangkan mengenai komitmen organisasi, karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan aturan yang ditetapkan perusahaan, dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan sangat kuat.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan komitmen organisasinya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang**".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian hanya berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.
2. Penelitian dilakukan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang yang beralamat di Jl. Pangeran Ayin No. 147 Rt. 03 Rw.01 Kelurahan Sako Baru, Kabupaten Banyuasin Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi secara bersamaan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dpergunakan :

a. Bagi Penulis

Manfaat yang didapatkan untuk penulis adalah untuk menambah wawasan atau pengetahuan serta pola pikir peneliti yang diperoleh dan meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku kuliah.

b. Bagi PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah di perusahaan tersebut.

c. Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta dapat menjadi acuan bagi para peneliti selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun secara sistematis agar lebih mudah dipahami, maka sistematika agar lebih mudah dipahami, maka sistematika penulisan ini akan dibagi dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan bagian pendahuluan, disini penulis akan mengemukakan tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian serta manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan suatu landasan dalam membahas suatu permasalahan. Dalam bab ini penulisan menggunakan teori-teori yang diambil yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi data yang menyangkut tentang metode yang digunakan dalam penulisan laporan ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembahasan mengenai penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bagian kesimpulan dinyatakan secara singkat dan tepat dari hasil penelitian atau pembahasan yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**