

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat, selaras dengan meningkatnya kondisi perekonomian di Indonesia, mengakibatkan persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, perusahaan memiliki tujuan yang sama, yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin, di samping misi-misi yang lainnya. Hal tersebut menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia, akan tetapi aktual dibicarakan sepanjang tahun, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan sumber daya manusia. Lebih-lebih untuk menyongsong era globalisasi tahun 2017, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha.

Dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki produktivitas yang baik. Produktivitas kerja karyawan merupakan hubungan hasil kerja nyata fisik (barang atau jasa) yang dicapai seseorang dengan masukan yang sebenarnya. Dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, tidak akan dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki produktivitas kerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatkan produktivitas sumber daya manusia adalah dengan upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti kebutuhan yang bersifat eksternal (pemuahan kebutuhan primer, pangan, sandang, papan dan lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi.

Adanya kepastian penerimaan upah ataupun gaji secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” bagi keluarga yang menjadi tanggungannya. Demikian pula pada perkembangan karier sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dalam potensi yang dimiliki, pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang semakin baik, dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif. Pada perumusan adanya wujud budaya organisasi dibedakan menjadi dua, yaitu wujud material dan non material. Wujud material berupa dekorasi gedung, interior gedung, arsitektur gedung, atau sarana yang digunakan oleh karyawan. Sedangkan wujud non material berupa aturan suatu perusahaan, visi dan misi, target yang ditentukan oleh organisasi, serta etos kerja. Wujud material budaya mudah terlihat, baik dari internal perusahaan ataupun eksternal, berbeda dengan wujud non material budaya yang lebih menentukan pada SDM sehingga lebih susah untuk dinilai.

Budaya organisasi dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh karyawan apabila di antara keduanya terdapat kesesuaian, yaitu antara budaya yang tumbuh dalam setiap individu. Semakin tinggi kesesuaian diantara keduanya, maka semakin rendah tingkat “*turnover*” karyawan. Dibutuhkan kerja sama antar karyawan untuk mempertahankan dan membangun budaya organisasi yang sudah ada. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk mewujudkan kesesuaian antara individu karyawan dan budaya organisasi adalah dengan cara sosialisasi budaya organisasi. Salah satu tujuan sosialisasi adalah memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi secara total. Proses sosialisasi budaya membutuhkan waktu yang tidak singkat, selain itu juga memerlukan perhatian yang serius dari manajemen. Program sosialisasi tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran tepat kepada karyawan tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi ditempat kerja.

Karyawan yang mempunyai kepuasan tersendiri dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya, sehingga memberikan dampak yang positif bagi perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan CV. Diyas Boga Pratama wajib mendukung kepuasan kerja karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Pada perusahaan makanan, (khususnya perusahaan makanan *seafood*), salah satu hambatannya adalah mempertahankan dan memelihara budaya organisasi yang sudah dibentuk, agar mampu memberikan perubahan yang positif bagi karyawan, terutama dalam pencapaian kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi hasil dari produktivitas suatu perusahaan. Membahas tentang kepuasan kerja, tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Dalam sebuah perusahaan, produktivitas dari individu maupun kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Mengingat permasalahannya sangat kompleks sekali, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga pihak manajemen harus mampu menjaga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada CV. Diyas Boga Pratama. Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan *franchise* Dim Sum CV. Diyas Boga Pratama, karena perusahaan ini dalam siklus kegiatan usahanya selalu memperhatikan tentang inovasi berbagai rasa serta jenis atau bentuk produknya, agar dapat menarik minat pelanggan terhadap makanan *seafood*. Perusahaan menggunakan inovasi makanan *seafood*, karena produk perikanan ini memiliki harga pasar yang cukup besar dan memiliki nilai jual yang tinggi.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerjadi CV. Diyas Boga Pratama ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja di CV. Diyas Boga Pratama ?
3. Manakah yang paling dominan antara Motivasi dan Budaya Oraganisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Diyas Boga Pratama ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh terhadap Kepuasaan Kerja karyawan CV. Diyas Boga Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Oraganisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Diyas Boga Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara Motivasi dan Budaya Oraganisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Diyas Boga Pratama.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan data dan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam melakukan kebijakan dan sosialisasi menjaga serta memelihara budaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Serta memberikan informasi bagi perusahaan tentang karyawan yang *loyal* dan karyawan yang mampu berubah kearah yang positif dengan adanya budaya organisasi perusahaan yang baik.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Diharapkan bermanfaat bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya adalah sebagai bahan referensi serta sebagai bahan pustaka bagi penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Penulis

Sebagai perwujudan dari hasil teori yang diterima selama perkuliahan dan uji kemampuan dalam praktek kerja di perusahaan secara langsung.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi ini yang telah diatur oleh Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surabaya adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan pustaka

Berisi uraian secara ringkas teori-teori yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti.

Bab III : Metode penelitian

Menjelaskan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini yaitu penjelasan mengenai obyek penelitian, jenis dan sumber data, serta operasionalisasi metode analisis.

Bab IV : Hasil penelitian

Membahas tentang gambaran umum obyek/subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan

Bab V: Simpulan dan saran

Membahas simpulan dan saran dari hasil pembahasan penelitian di bab sebelumnya.