BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah membawa implikasi yang luas untuk semua aspek kehidupan manusia, termasuk kehidupan organisasi, baik yang bergerak di sektor bisnis dan sektor pelayanan publik. Keberadaan organisasi di era globalisasi, harus dianggap sebagai makhluk hidup yang ingin tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan. Untuk mengembangkan sebuah organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dari nilai-berbasis, maka manajemen perlu memperhatikan budaya organisasi, karena budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap di antara anggota organisasi yang dikenakan Hakim (2015)

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja maupun kepuasan kerja karyawan, karena budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.dan setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Seperti yang dikemukakan Syauta,*et.al* (2012) bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif, hal ini menunjukkan

bahwa budaya organisasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dan dengan itu kinerja karyawan akan meningkat.

Perusahaan atau organisasi harus menyadari bahwa keberhasilan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk atau jasa sangat tergantung pada komitmen karyawan dalam organisasi, atau bila mana karaywan berkomitmen memberikan semua kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas-tugas, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan itu sendiri. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Putriana (2015) bahwa dampak positif langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung pemahaman yang berharga bagi manajer untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui peningkatan nilai-nilai organisasi (kolaborasi, kriteria reward, orientasi keluarga, orientasi tim, dan maskulinitas dan jarak kekuasaan). Ini juga menunjukkan bahwa manajer juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja dengan menyediakan kepuasan kerja (hubungan sosial dan promosi, upah, dan kondisi kerja). Akhirnya, hasil menyiratkan bahwa karyawan merasa lebih berkomitmen untuk tugas mereka dan memiliki kinerja yang lebih baik jika mereka merasa hubungan emosional dan kebanggaan, memiliki karir dan keterlibatan dengan organisasi.

Selain itu dalam penelitian Sangadji dan Sopiah (2013) yang

mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. ada beberapa hal yang dapat membuat karyawan lebih bersedia untuk melakukan pekerjaan, sebagai dampak dari kepuasan kerja yang karyawan dapatkan, yaitu karyawan akan bekerja keras jika merasa perlu oleh organisasi, karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan bagi kinerja mereka untuk dihargai, karyawan akan bekerja jika mereka tahu bahwa organisasi memberikan peluang untuk mengembangkan dan menggunakan kemampuan mereka sejauh mungkin, dan, karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka percaya dan diperlakukan dengan hormat. Atau dengan kata lain, karyawan mau bekerja karena mereka senang dengan pekerjaannya dan akan lebih berdampak pada kinerja mereka.

Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sebagai faktor yang memoderasi budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja. Setelah kepuasan kerja tercapai yang didasarkan oleh beberapa faktor kepusasan kerja karyawan, maka bukan tidak mungkin kinerja karyawan dapat terus meningkat. Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan sesuai dengan Syauta,*et.al* (2012) yaitu: kualitas, terkait dengan sejauh mana proses atau kegiatan pelaksanaan untuk kesempurnaan atau dekat dengan tujuan yang diharapkan. Kuantitas terkait dengan kuantitas yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, satuan jumlah, jumlah siklus, kegiatan selesai. Waktu terkait tingkat ketepatan waktu sesuai dengan harapan dan mempertimbangkan koordinasi output lain dengan waktu yang tersedia

dengan karya-karya lainnya. efektivitas biaya, seberapa jauh penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, sumber daya material) dimaksimalkan untuk mencapai tujuan yang tinggi, atau menurunkan kelemahan dari masing-masing unit sumber. Adanya pengawasan, seberapa jauh karyawan menjaga harga diri mereka, nama baik dan kerja sama di antara rekan-rekan dan bawahan.

Keberadaan karyawan di sebuah organisasi menentukan keberhasilan dan kelanjutan dari semua kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan dukungan yang kuat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional sehingga karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan harapan dan organisasi mereka. Hakim (2015) mengungkapkan bahwa kinerja yang baik untuk individu dan kelompok untuk menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah salah satu tujuan dari organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan?
9. Apakah ada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
9. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

   Untuk menambah wawasan mengenai hubungan antara lingkungan kerja, keadilan organisasi serta kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan informasi tambahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai lingkungan kerja, keadilan organisasi, meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.