

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi perusahaan sekarang, karyawan merupakan salah satu faktor penting agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang mumpuni perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana caranya agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat bekerja secara maksimal. Untuk itu pihak organisasi hendaknya mencari strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pendukung bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada kenyataannya banyak organisasi yang telah mengeluarkan biaya dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Meskipun perusahaan memiliki fasilitas dan prasarana yang baik tetapi tidak memiliki sumber daya yang mumpuni, disiplin, dan kerjasama yang kuat, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dari kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk, maka akan berakibat pada tujuan perusahaan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. "PT.F.I.F Purwodadi" merupakan salah satu perusahaan bisnis yang bergerak di bidang pembiayaan. Dapat dipahami bahwa perusahaan pembiayaan memiliki sumber daya manusia yang banyak khususnya

sumber daya pada pemasaran perusahaan. Untuk menjaga kelangsungan usahanya, manager harus memiliki strategi-strategi untuk meningkatkan produktivitas dengan mempertimbangkan faktor sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan perusahaan karena ingin meningkatkan motivasi dengan dibuatnya budaya-budaya yang memberikan nilai positif bagi karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Flippo (1998:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, iklim kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kemampuan karyawan (pendidikan dan pelatihan). Perusahaan yang sudah berdiri pasti sudah memiliki sistem yang telah disesuaikan oleh kondisi perusahaan, apabila perusahaan menginginkan karyawannya berperilaku dan berbuat seperti apa yang diinginkan perusahaan, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar mau mengikuti apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Motivasi disini dapat diartikan sebagai upah, penghargaan baik pujian atau promosi jabatan, jaminan akan kesehatan. Kinerja yang tinggi dapat diukur dari tingkat absensi yang ada pada perusahaan. Perusahaan dikatakan kinerjanya baik apabila tingkat absensi tinggi, tidak masuk kerja, karyawan pulang pada waktunya, minimnya tingkat human eror pada perusahaan. Apabila hal ini terjadi berarti ada indikasi bahwa adanya kepuasan pribadi pada diri karyawan atas hasil kerjanya. Berikut ini adalah jumlah karyawan bagian pemasaran dalam absensi dan penilaian kerja pada PT. F.I.F PURWODADI

Tabel 1.1.
Tingkat Absensi Karyawan di PT. F.I.F Purwodadi
Tahun 2014/2015

No	Bulan	Tahun 2014	Tahun 2015
		Jumlah absensi(dalam %)	Jumlah absensi(dalam %)
1	Januari	4,1	2,3
2	Februari	3	2,6
3	Maret	3,7	3,9
4	April	2,9	3,4
5	Mei	3,3	4,2
6	Juni	3,1	3,7
7	Juli	3,3	5,5
8	Agustus	4,4	4,6
9	September	3,8	4,9
10	Oktober	2,6	4,6
11	Nopember	5,9	7,1
12	Desember	4,2	6,6
	Rata-rata/bulan	3,6	4,4

Sumber : Bagian Personalia/SDM PT. F.I.F Purwodadi

Tabel 1.2. Penilaian karyawan PT. F.I.F Purwodadi
Tahun 2014/2015

JUMLAH		KINERJA KARYAWAN				
Tahun	Karyawan	Sangat baik	Cukup	Baik	Buruk	Sangat buruk
2012	30	15	5	5	3	2
2013	35	17	8	5	2	3
2014	42	19	6	7	5	5
2015	51	25	15	5	3	3
2016	60	27	8	10	5	10

Sumber : Bagian Personalia/SDM PT. F.I.F Purwodadi

Dari data absensi dan kinerja karyawan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi di PT. F.I.F belum berjalan dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berdampak pada hasil kerja yang kurang bagus.

Oleh karena itu penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dimana dengan penerapan budaya organisasi di PT.F.I.F Purwodadi yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja karyawan yang meningkat. Dengan budaya kerja yang tepat waktu, bertanggung jawab pada pekerjaannya dan selalu berorientasi pada hasil produk sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja karyawan memberikan perilaku positif dari pelaku organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai suatu cara memandang dasar tanggapan yang menggambarkan penghargaan bagi individu-individu dalam organisasi. Motivasi intrinsik mengacu pada penghargaan atas kinerja suatu tugas datang dari dalam individu yang menjalankan tugas dan dari aktivitas atau tugas itu sendiri. Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja suatu aktivitas disebabkan karena aktivitas mengarah pada beberapa penghargaan eksternal (penghargaan yang diberikan oleh orang lain ketimbang pelaksana tugas itu sendiri) seperti halnya upah, status, pertemanan, pengakuan, manfaat lebih yang tidak biasanya dan lain sebagainya. Dilandasi oleh pemikiran dan latar belakang yang demikian, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian:“ **PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (PT.FEDERAL INTERNATIONAL FINANCIAL (F.I.F) Purwodadi)**”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dari penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja SDM di PT. FIF?
- 2) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja SDM di PT. FIF?
- 3) Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja SDM di PT .FIF?
- 4) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja SDM di PT. FIF?
- 5) Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM di PT.FIF?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja
- 4) Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Teori

Mengembangkan mata kuliah manajemen sumberdaya manusia khususnya kinerja sumber daya manusia.

2) Praktis

Dapat dijadikan sebagai panduan atau dasar referensi bagi pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Kegunaan umum

Yang diperuntukan pada pemerhati kajian sumber daya manusia, sebagai pengaya wawasan dan wacana pengetahuan dengan pendekatan teoritis dan praktis.