

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan sangat lah dibutuhkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri agar bisa bertahan di tengah-tengah persaingan yang begitu kuat antar perusahaan lainnya. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat, salah satu caranya yaitu dengan menuntut sumber daya manusia untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif¹, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan di capai oleh perusahaan sehingga karyawan dapat terpacu untuk berkerja lebih keras, dan mampu menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering di kaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya sangat dibutuhkan pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi yang baik dan tepat untuk menerapkan cara berfikir yang mumpuni dan berkerja secara kreatif.² Kinerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus di penuhi oleh karyawan yang mana ini sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009), hlm. 1

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hal. 5

faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Akan tetapi, tidak semua karyawan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen perusahaan. Hal ini biasanya dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi tersebut, budaya (*culture*) yang merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi.

Yang menjadi budaya di perusahaan yang akan diteliti ialah yang terjadi disana adalah mereka para karyawan masuk mulai dari hari senin s/d sabtu, pada jam 09.00-17.00, istirahat setiap jam 12.00-13.00, dan adapun seragam yang mereka gunakan ialah berupa baju formal yaitu kemeja dan name tag.

Pemberian motivasi pada karyawan sangatlah penting dan diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga dengan motivasi yang diberikan dapat menumbuhkan semangat kerja mereka untuk terus memberikan apa yang terbaik demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Adaoun acuan yang bisa dijadikan sebagai motivasi kerja dapat bersifat individu seperti kebutuhan sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat lembaga ialah meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian,

dan pekerjaan tu sendiri.

Adapun pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan dari perusahaan yang akan diteliti ialah berupa dengan memberikan bonus kepada mereka yang telah mencapai target ataupun melebihi target dari perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki kemungkinan yang lebih besar membicarakan hal-hal yang positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja adalah isi pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan Manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji dan Keuntungan lain dalam bidang Finansial lainnya seperti intensif, rekan kerja , kondisi pekerjaan. Yang menjadi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini adalah lingkungan perusahaan yang baik, kebiasaan yang baik,dan pola pemikiran yang positif antar pegawai satu sama yang lain

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan di atas , maka saya sebagai penulis berinisiatif untuk menjadikan PT Brilliant think center sebagai objek penelitian, dengan melihat perusahaan tersebut memiliki nilai-nilai yang berhubungan dengan variabel penelitian ini.

Dengan adanya penelitian terdahulu (*research gap*) yang mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel satu ke yang lainnya.

Table 1.1

Research Gap Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	1. Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran (2016) ³
	Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	1. Reza Amelia (2012) ⁴

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dalam penelitiannya Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi di mana nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan, untuk teknik analisis data yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif dan analisa statistik inferensial menggunakan analisis jalur.

Pada penelitian Reza Amelia yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan karena nilai t hitung

³ Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)", Jurnal Bisni dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, 2016, hal 99-105.

⁴ Reza Amelia. "Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (stusy kasus pada Bank Mandiri cabang Padang)", Manajemen Fakultas Ekonomi, 2012, hal 17

variabel budaya organisasi (X1) adalah $0,847 <$ dari t tabel 1,684 dengan tingkat signifikan $0.402 > 0.05$, untuk alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa berupa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Pengujian Asumsi Klasik, serta Analisis Regresi Linier Berganda.

Table 1.2

Research Gap Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Motivai kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Ni Kadek Eni Juniarto, I Gede Riana dan Made Subidi, (2015) ⁵
	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatinum, dan Tri Bangkit Sutrisno, (2016) ⁶

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eni Juniarto bahwa motivasi berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,83446 dengan nilai t-statistik sebesar 21,38419, untuk analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti serta untuk mengetahui karakteristik sertatangapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square(PLS) dan adapun sebaliknya penelitian yang di lakukan oleh Yayuk Indah Wahyuning Tyas bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat

⁵ Ni Kadek Eni Juniarto, I Gede Riana dan Made Subidi. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali”, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana 4.11. ISSN : 2337-3067.

⁶ Yayuk Indah Wahyuning Tyas, dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Bebas Kearifan Lokal. ISBN 978-602-60569-2-4(2016)

dari nilai $t \text{ hitung} \leq t_{\text{tabel}}(0,952 \leq 2,002)$, untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif dengan bantuan program SPSS 22.

Table 1.3

Research Gap Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Agnes Mustika, Hardi Utomo (2013) ⁷
	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Wulan sari Girsang (2019) ⁸

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Agnes menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi kepada kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan nilai pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan ($P1 \times P2 = 0,433$) > dibandingkan nilai pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan ($P3 = 0,406$) analisis data menggunakan pengujian validitas dan realibilitas serta hasil analisis regresi. Sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan Wulan berbanding terbalik, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar -2,096

⁷Agnes Mustika, hardi Utomo. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun)", Vol. 6 No. 12, 2013, hal 109.

⁸Wulan Sari Girsang. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No 17 Medan", AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824) ,Vol. 04, Issue. 02, May 2019

dan nilai ttabel sebesar 1,65543, analisis data yang digunakan adalah metode uji asumsi klasik dan regresi berganda.

Table 1.4

Research Gap Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Safira Dwi Darma, (2016) ⁹ 2. Adolfina, Victoria Untu (2016) ¹⁰
	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Ida Asmawati, Abd. Kodir Jaelani dan Afi Rachmat Slamet, (2017)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Dalam penelitian Adolfina menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,25. Untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan tekni uji asumsi klasik. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Ida Asmawati menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t di peroleh nilai signifikansi pada variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,060 yang mana signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Analisis data menggunakan metode uji normalitas, model regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik.

⁹ Safira Dwi Darma, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Komitmen lembaga Terhadap Kinerja Kary Aw An Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Sdi Pt. Bank Bri Syariah Kantor Pusat", *BS thesis*, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (2016).

¹⁰ Helen Joan Komaling, Adolfina, Victoria Untu, "Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado" *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16, No. 01, (Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

Tabel 1.5
Research Gap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016) ¹¹ 2. Oxy dan Heru, (2018). ¹²
	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Agung Gita Subakti (2013) ¹³

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono mengemukakan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dibuktikan dengan nilai $t(2,600) > t_{tabel}(1,697)$ atau $sig\ t(0,015) < 0,05$. Dalam penelitian Oxy dan Heru menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(1,944 > 0,2542)$ atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,040 < 0,05$). sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Sukbati mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan variabel kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} 0,778$ atau lebih kecil dari $t_{tabel} 2,069$ dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar $0,445$ atau berarti menolak hipotesis alternatif dan menerima hipotesis nol yang menyatakan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

¹¹ Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)" *Jurnal Of Management* Vol. 02 No. 02, 2016, hal 11-13

¹² Oxy Rindiantika, and Heru Susilo. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 64.1 (2018): 28-35.

¹³ Agung Gita Subakti, Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe X Bogor, *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 4 No. 2 November 2013.

pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung dengan adanya research gap dari penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul penelitian **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Brilliant Think Center Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variable Intervening ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variable Intervening ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ?
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ?
5. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri bertujuan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir.

2. Bagi Lembaga

Diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa dan penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

3. Manfaat Praktis

Untuk pembaca penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi pembaca dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama di masa yang akan datang.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang masing-masing dirincikan beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini memberikan penjelasan dari beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang

mendukung kajian dan analisis yang penulis sampaikan, serta penelitian sebelumnya yang menjadi landasan

bagi penulis untuk melakukan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup mengenai populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, hipotesis operasional, metode analisis data, dan pengujian hipotesis penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang bersifat membangun untuk penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN