

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Banyaknya perusahaan dan instansi-instansi pemerintahan yang berkembang saat ini memberikan dampak meningkatnya perhatian manajemen terhadap peranan atas keberadaan karyawan sebagai sumberdaya manusia (SDM) dan budaya organisasi sebagai acuan yang diterima oleh karyawan yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena pada hakekatnya semua alat produksi dan sistem manajemen yang ada dalam perusahaan merupakan suatu pemikiran oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu, karyawan perusahaan atau instansi terkait dituntut untuk dapat saling bekerjasama agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan atau instansi terkait juga dituntut agar dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga dapat terciptanya suasana kerja yang nyaman di dalam perusahaan dan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga karyawan akan merasa betah bekerja di perusahaan atau instansi tersebut sehingga komitmen organisasi dapat tercipta dan kepuasan kerja serta tujuan organisasi

... dan tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja

Budaya organisasi adalah suatu alat yang mempersatukan tiap-tiap individu yang bekerja secara bersama-sama dalam suatu organisasi yang berarti sebagai perekat sosial antara individu. Robbins (1996 dalam Hamidah, Afnan, Truena, 2001) mengemukakan budaya organisasi merupakan faktor penting karena akan mampu memberikan identitas pada anggota organisasi; mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari kepentingan individu; meningkatkan kemantapan sistem sosial; serta mekanisme pembuat makna dan kendali pembentuk sikap serta perilaku karyawan.

Budaya organisasi yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat sehingga dapat mendukung strategi organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

Semakin baik kualitas budaya di dalam suatu organisasi tersebut maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan di dalam organisasi tersebut. Karena pada dasarnya apabila budaya yang ada pada organisasi tersebut merupakan budaya yang sifatnya positif seperti: budaya kerja yang disiplin, jujur, tanggung jawab dan lain-lain, maka tingkatan perasaan terhadap pekerjaan akan semakin meningkat yang nantinya akan menghasilkan suatu kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja adalah tingkatan perasaan yang dirasakan oleh suatu individu atau karyawan yang merupakan sikap baik itu positif maupun negatif terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau karyawan

Penelitian Soedjono (2004) dengan judul : *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya* menyimpulkan dari hasil analisis dan pembahasan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain budaya organisasi dapat mendorong meningkatnya kepuasan terhadap suatu pekerjaan yang didapat oleh individu atau karyawan tersebut.

Kemudian penelitian Hamidah, Truena, dan Suman (2001) dengan judul : *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah* menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor budaya organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi pada Baitul Maal Wat Tamwil terdiri dari tiga faktor yang merupakan hasil uji analisis faktor ini, yaitu : Pandangan Organisasi Terhadap Keaktifannya; Keterkaitan Organisasi dengan Lingkungan Organisasi dan Pandangan Organisasi terhadap Realitas dan Kebenaran, dapat memberikan penjelasan sebesar 61,61%. Pada intinya kepuasan pekerjaan dapat tercapai dengan adanya dukungan dari budaya kerja yang positif didalam organisasi tersebut.

Selain kepuasan kerja dalam suatu organisasi juga dibutuhkan suatu komitmen kerja atau komitmen organisasi, di mana komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya

Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi atau profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Dengan adanya budaya kerja yang bagus maka karyawan didalam suatu organisasi akan berkomitmen terhadap organisasi dengan kata lain karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan organisasi tersebut serta, komitmen yang kuat akan mempunyai keterlibatan yang besar, tidak berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerja dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap suatu pekerjaan, maka dengan demikian karyawan akan merasakan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini disebabkan karena semakin baik kualitas budaya di dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja di dalam organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong munculnya nilai dan keyakinan yang akan menjadi perilaku dalam keseharian, didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka tentu saja akan menciptakan kinerja organisasi yang baik pula. Dengan terciptanya kinerja organisasi yang baik maka hal ini akan menimbulkan suatu tingkatan perasaan yang positif dengan kata lain karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang di lakukannya.

Kinerja organisasi adalah hasil pekerjaan yang didapat dari seluruh

Kinerja organisasi selalu berhubungan dengan produktivitas. Perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif apabila dapat mejadikan perusahaan atau instansi tersebut menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi. Robbins (2001) menyatakan produktivitas dipandang menurut perspektif pekerja individu, bila pekerja dapat menghasilkan output dalam jumlah sama tetapi mungkin ada pekerja yang lebih hemat dalam penggunaan bahan bakunya maka yang lebih hemat ini dapat dikatakan lebih efisien.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Koesmono (2005) dengan judul : *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur dapat diterima. Di mana budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja organisasi. Pada prinsipnya tujuan mengelola budaya yang baik pada organisasi adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama antara perusahaan dan semua karyawan, yang dapat menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan.

Di pilihnya Instansi Pemerintahan Badan Promosi Investasi daerah dan Dinas Pendapatan Daerah yang ada di Kalimantan Timur sebagai obyek penelitian karena mengingat badan pemerintahan atau instansi pemerintahan merupakan unsur yang berperan penting di dalam maju dan berkembangnya

organisasi merupakan salah satu faktor penunjang yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi sehingga dapat mendorong besarnya komitmen pegawai, maka dengan besarnya komitmen yang didukung dengan kinerja yang baik pegawai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Badan Promosi dan Investasi Daerah merupakan unsur penunjang pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintah propinsi di bidang promosi dan investasi. BPID yang dibentuk berdasarkan Surat Gubernur No. 09 Tahun 2004 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Propinsi Kalimantan Timur mempunyai peran tugas yang strategis dalam mengemban misi untuk menarik minat investor sebanyak-banyaknya masuk ke Kalimantan Timur.

Sedangkan Dinas Pendapatan Daerah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Propinsi. Menurut keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 08 Tahun 2004 tentang pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Propinsi Kalimantan Timur Bagian Keempatbelas pasal 394, tugas Dinas Pendapatan Daerah adalah melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang pendapatan daerah.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soedjono (2004) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.*

Dari berbagai macam perbedaan budaya organisasi atau budaya kerja yang terdapat di instansi pemerintahan, maka hal ini dapat berpengaruh pada faktor kinerja organisasi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Badan Pemerintahan di Kalimantan Timur”**.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi ?
4. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.
4. Menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Menguji signifikansi pengaruh kinerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut :

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan update pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi serta kinerja organisasi.

#### **2. Bagi Instansi Pemerintahan**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi terhadap berbagai kebijakan

agar budaya yang ada didalamnya dapat berpengaruh positif pada kepuasan kerja, komitmen organisasi serta kinerja karyawan.

### 3. Bagi Pihak Lain

Merupakan tambahan informasi dan sebagai referensi bacaan bagi mahasiswa, serta sebagai salah satu sumber acuan bagi kegiatan keilmuan khususnya yang terkait dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan.