

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada abad 21 ini, banyak perubahan terjadi begitu cepat dalam dunia usaha dan tantangan bisnis semakin besar. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia, keadaan ini mendorong pihak manajemen organisasi terus mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan organisasi, supaya organisasi dapat kompetitif. Organisasi dalam mencapai tujuan ditunjukkan dari hasil kinerja. Kinerja dari suatu organisasi dilihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia akan karyawan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Moehariono (2009:60) kinerja merupakan "Gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.

Menurut Koesmono (2005:77) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan

efektivitas karyawan. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi.

Menurut Kotter (2005:35) Budaya organisasi adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota – anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi. Sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Kesadaran pemimpin organisasi ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut yang merupakan daya dukung yang kuat untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2005:271) adalah "Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan". Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Untuk memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang

pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Hal ini menentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Robbins dan Judge (2008:109) karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya tidak akan mangkir dan berhenti dari pekerjaannya, kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat. Menciptakan kepuasan kerja karyawan diharapkan akan mengurangi perilaku – perilaku negatif yang dapat menghambat untuk kerja karyawan.

CV. Grand keude kupie merupakan salah satu organisasi di bidang kuliner yang menyediakan berbagai kuliner khas Aceh yang berada di Medan yang kini memiliki 5 cabang melibatkan puluhan karyawan. Menyatukan visi dari puluhan karyawan tidaklah mudah karena di dalam diri setiap individu karyawan mempunyai kepribadian yang berbeda-beda satu sama lainnya. Belum lagi persaingan dari organisasi lain di bidang yang sama serta perkembangan teknologi yang terus berubah. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi dapat di fungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada di dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut

pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi. Yang nantinya selain menghasilkan SDM yang berkualitas juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi.

Jika kita mencari atau menganalisis budaya organisasi yang tercipta di Grand keude kupie merupakan berasal dari SDM atau tenaga kerja yang ahli namun minim pendidikan formal masih bekerja di cafe tersebut bahkan menduduki struktur Mid s/d Top Manajemen. Budaya organisasi yang tercipta di cafe ini berawal dari tahun pertama dahulu Grand keude kupie ini hanya sebuah cafe berskala kecil dengan pangsa pasar yang kecil pula dengan sistem manajemen yang tidak terlalu mengacu pada sistem manajemen yang baku. Memasuki tahun kedua, cafe ini yang di mana pelanggan meningkat seiring oleh eksistensi cafe ini sehingga mengharuskan cafe tersebut dituntut untuk semakin terorganisir namun dengan memanfaatkan SDM atau tenaga terampil dibidangnya, yang dengan kata lain adalah orang-orang yang di tuntut dan harus mengerti mengenai manajemen dan terus belajar dari pengalaman.

Saat SDM atau tenaga terampil di bidangnya tersebut menduduki posisi pemimpin atas pencapaian seiring waktu bukan atas pertimbangan latar belakang pendidikan yang mempuni sehingga membentuk prilaku yang bertolak belakang dengan organisasi mempengaruhi kinerja anggota bawahannya yang seharusnya SDM tersebut memiliki keterampilan di bidangnya dan di dukung dengan pendidikan formal yang layak pula sehingga para anggotanya mendapatkan perintah atau bimbingan dan arahan yang dapat membentuk prilaku positif yang

menghasilkan kinerja yang tepat pula. Dan selama ini masih sering terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan maupun kode etik tetapi tindakan untuk yang melanggar bagi karyawan masih tahap peringatan lisan dan toleransi.

Walaupun budaya organisasi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan SDM masih saja terjadi di organisasi ini. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir setiap hari ada karyawan yang terlambat selain itu juga, ada yang meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2. Selain tingkat kehadiran kurangnya kedisiplinan karyawan juga ditunjukkan dengan ruang kerja mereka yang kurang tertata rapi. Permasalahan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan kurang mendapatkan kepuasan selama mereka bekerja. Beberapa indikator yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran karyawan, meningkatnya disiplin kerja, meningkatnya loyalitas dan menurunnya tingkat konflik.

Berikut adalah Data Karyawan Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo Medan tahun 2014-2015

Tabel 1.1
Data Karyawan Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo Medan
Tahun 2014-2015

| No | Jabatan | Cabang | | | | | Jumlah |
|----|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| | | Setiabudi | Puri | Gaperta | STM | CentrePoint | |
| 1 | Manajer | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 2 | Supervisor | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 |
| 3 | Kapten | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 4 | Produksi | 12 | 8 | 5 | 5 | 2 | 32 |
| 5 | Kasir | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 9 |
| 6 | Pelayanan | 12 | 7 | 3 | 3 | 0 | 25 |
| 7 | Logistik | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 8 | Sekuriti | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Jumlah | 35 | 22 | 12 | 12 | 4 | 85 |

Sumber : Data HRD Grand Keude Kupie

Berikut adalah Data Absensi Karyawan Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo Medan tahun 2014-2015

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan pada Tahun 2013-2014

| Alasan Absen | 2013 | | 2014 | |
|--------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Semester I | Semester II | Semester I | Semester II |
| Cuti | 6 | 8 | 13 | 13 |
| Cuti Sakit | 11 | 14 | 13 | 21 |
| Ijin | 10 | 16 | 16 | 14 |
| Mangkir | 16 | 21 | 17 | 23 |
| Total | 43 | 59 | 59 | 71 |

Sumber : Data HRD Grand Keude Kupie

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa pada tahun 2013 jumlah karyawan yang absen dengan alasan mangkir semakin meningkat. Sedangkan pada tahun 2014 terlihat bahwa karyawan yang absen karena mangkir meningkat semakin harinya.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan organisasi dan kode etik yang berlaku di CV. Grand Keude Kupie.

Dari uraian permasalahan diatas,budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tidak sesuai dan kepuasan kerja karyawan kurang terpenuhi berdampak langsung terhadap kontribusi berupa perilaku dan kinerja yang diberikan karyawan terhadap organisasi. Penilaian kinerja dilakukan oleh masing-masing secara langsung yang melibatkan karyawan yang bersangkutan, atasan langsung, rekan sekerja, dan bawahan serta dokumen. Bermula dari budaya organisasi yang tercipta dari umur cafe berdiri hingga saat ini kedisiplinan dan sikap perilaku karyawan bertolak belakang sistem manajemen yang berlaku sehingga menciptakan kinerja yang kurang efektif,serta di tambah lagi dengan SDM minim pendidikan tersebut menduduki posisi pemimpin maka terciptalah kepuasan kerja yang kurang efektif di rasakan oleh anggota-anggotanya sehingga membentuk sikap yang mengakibatkan organisasi tersebut mengalami perlawanan baik secara prinsip maupun secara sikap yang mengeyampingkan struktur manajemen yang ada.

Berikut adalah Data Perputaran Karyawan Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo Medan tahun 2014-2015

Tabel 1.3
Data Perputaran Karyawan 2014-2015

| Cabang | Keluar | Masuk | Jumlah Karyawan |
|------------|--------|-------|-----------------|
| Setiabudi | 17 | 8 | 35 |
| Puri | 5 | 4 | 22 |
| Gaperta | 3 | 0 | 12 |
| STM | 1 | 0 | 12 |
| Centrepont | 0 | 2 | 4 |
| Jumlah | 26 | 14 | 85 |

Sumber : HRD CV.Grand Keude Kupie

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa secara keseluruhan tingkat perputaran karyawan yang keluar lebih besar di bandingkan yang masuk yaitu sebanyak 26 orang atau 30% dari jumlah karyawan yang merupakan indikasi bahwa karyawan tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya tersebut.

Hal ini menunjukkan adanya kinerja karyawan yang belum optimal. Belum optimalnya tingkat kinerja yang dicapai CV. Grand keude kupie saat ini tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi seperti masalah yang telah diuraikan sebelumnya yaitu mengenai budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan di duga karena budaya organisasi yang diterapkan seperti yang tertera di peraturan organisasi dan kode etik organisasi belum terlaksana dengan baik dan kepuasan kerja karyawan yang masih belum terpenuhi.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya karyawan yang berkinerja baik yang dapat memberikan kontribusi. Keberhasilan suatu organisasi memerlukan kinerja karyawan yang baik. Untuk memberdayakan sumber daya manusia tersebut diperlukan adanya acuan bagi organisasi dan kesatuan nilai utama yang dianut bersama oleh semua karyawan organisasi yaitu budaya organisasi yang tercipta dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan dan perilaku karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut dan kinerja tidak lepas pula dari pengaruh budaya organisasi yang tercermin dari orientasi hasil yang dicapai karyawan serta bagaimana keputusan yang dibuat, siapa yang membuat, bagaimana imbalan dibagikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana diperlakukan, bagaimana organisasi respon kepada lingkungannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grand Keude Kupie Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah : **Apakah Budaya Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Grand Keude Kupie Medan?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Grand Keude Kupie Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi organisasi sebagai informasi dan bahan masukan bagi organisasi untuk dijadikan landasan dalam menentukan kebijakan organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan, dan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi.
- b. Bagi peneliti, untuk memberikan kontribusi pemikiran guna memperluas wawasan dan pengetahuan berpikir dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti lain, sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.