

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan dipegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang dijalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua sumber daya manusia yang memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kinerja yang tinggi di pengaruhi penuh oleh tingkat kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas perusahaan.

Menurut **(Hamali, 2016)** Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Selanjutnya menurut **(Wibowo, 2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Lingkungan Kerja, Proses Organisasi, Budaya Organisasi, *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kepribadian dan Keadilan Organisasi.

Menurut **(Sutrisno, 2016)** Komitmen Organisasi adalah sikap organisasi dan untuk membuat orang merasa di rumah dan masih ingin tinggal di organisasi demi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut **(Mulyadi, 2017)** Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Menurut **(Sadarmayanti, 2016)** Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Maulana, 2019)** menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan **(Darmawan, 2016)** menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan **(Widiari, 2019)** menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan (**Maria, 2019**) menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan (**Sholikhah, 2018**) menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan (**Nugraha, 2017**) menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan (**Febrianto, 2016**) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan (**Timbowo, 2016**) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan (**Fayzhall, 2018**) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PT. Keripik Balado Shirley merupakan perusahaan yang bergerak pada penjualan oleh-oleh khas minang yang ada di Kota Padang. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain PT. Keripik Balado Shirley memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus diperhatikan oleh PT. Keripik Balado Shirley melainkan Sumber Daya Manusianya juga. Sumber Daya Manusia harus benar-benar diperhatikan oleh PT. Keripik Balado Shirley. Tingkat totalitas karyawan PT. Keripik Balado Shirley harus lebih tingkatkan guna menunjang

produktivitas karyawan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Keripik Balado Shirley ini yaitu tingkat totalitas karyawan menurun ditandai dengan produktivitas tidak optimal. Permasalahan yang terjadi pada PT. Keripik Balado Shirley dalam penyelesaian *job description* yang berimbas pada produktifitas karyawan yang rendah. Kemudian karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang diberikan PT. Keripik Balado Shirley. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Keripik Balado Shirley maka dapat dinilai keseriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang diberikan.

Berikut target dan realisasi produksi Keripik Balado pada PT. Keripik Balado Shirley dari bulan Juni sampai November tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Produksi Keripik Balado Pada PT. Keripik Balado Shirley Juni-November 2019

Bulan	Target (bungkus)	Realisasi (bungkus)	Persentase Realisasi
Juni	9.000	6.310	70,1%
Juli	9.000	6.201	68,9%
Agustus	9.000	6.521	72,4%
September	9.000	6.103	67,8%
Oktober	9.000	6.441	71,5%
November	9.000	6.140	68,2%
Rata-rata	9.000	6.286	69,8%

(Sumber : PT. Keripik Balado Shirley)

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan produksi keripik balado PT. Keripik Balado Shirley pada bulan Juni target 9.000 bungkus, realisasi 6.310 bungkus dengan persentasinya sebesar 70,1%. Bulan Juli target 9.000 bungkus, realisasi 6.201 bungkus dengan persentasinya sebesar 68,9%. Bulan Agustus target 9.000 bungkus, realisasi 6.521 bungkus dengan persentasinya sebesar 72,4%. Bulan September target 9.000 bungkus, realisasi 6.103 bungkus dengan

persentasinya sebesar 67,8%. Bulan Oktober target 9.000 bungkus, realisasi 6.441 bungkus dengan persentasinya sebesar 71,5%. Bulan November target 9.000 bungkus, realisasi 6.140 bungkus dengan persentasinya sebesar 68,2%. Dengan rata-rata target 9.000 bungkus sedangkan realisasinya hanya 6.286 bungkus dan persentasi pencapaiannya sebesar 69,8%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Keripik Balado Shirley belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti sebuah penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Keripik Balado Shirley”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT. Keripik Balado Shirley yang kurang kondusif.
2. Proses Organisasi pada PT. Keripik Balado Shirley yang tidak berjalan dengan baik.
3. Budaya organisasi pada PT. Keripik Balado Shirley yang kurang baik.
4. *Servant leadership* yang tidak dimiliki oleh atasan.
5. Komitmen organisasi pada PT. Keripik Balado Shirley yang tidak terlaksana.
6. Kepemimpinan pada PT. Keripik Balado Shirley yang tidak memotivasi.
7. Kepribadian karyawan PT. Keripik Balado Shirley yang buruk.

8. Keadilan organisasi pada PT. Keripik Balado Shirley tidak berjalan pada mestinya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Organisasi (X_3) sebagai variabel bebas, kemudian Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel yang terikat serta objek penelitian pada karyawan PT. Keripik Balado Shirley.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Keripik Balado Shirley ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Keripik Balado Shirley ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Keripik Balado Shirley ?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Keripik Balado Shirley ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Keripik Balado Shirley.

2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Keripik Balado Shirley.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Keripik Balado Shirley.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Keripik Balado Shirley.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Keripik Balado Shirley
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM yang berkualitas serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan PT. Keripik Balado Shirley untuk pengambilan keputusan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.
4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.