

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan tak terpisahkan dari suatu organisasi. SDM berperan sebagai komponen utama yang berfungsi sebagai pelaku aktif yang menjalankan organisasi. Mereka berbeda dengan mesin, uang dan material lainnya yang tidak memiliki perasaan, pikiran, keinginan dan semangat kerja. Maka dari itu peran SDM dalam suatu organisasi sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan suatu organisasi berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Banyak organisasi atau perusahaan yang menghadapi tantangan ini dengan membangun budaya organisasi serta komitmen organisasi dari para karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas. Dalam hal ini kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi dapat tercipta dengan sempurna.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung. Secara teoritis kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi

individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi / institusi / perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan.

Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja yang bersangkutan meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi.

Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas dan memiliki komitmen yang tinggi pula sebagai pengaruh positif dari kepuasan kerja yang tinggi. Organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan mudah dicapai melalui komitmen karyawannya.

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik.

Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab, adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena komitmen organisasi merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh.

Untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan karyawan, organisasi harus mampu meningkatkan komitmen karyawan. Komitmen organisasi dapat dilihat dari komitmen setiap karyawan. Salah satu bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi salah satunya adalah memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap masyarakat. Untuk mencapai sebuah kesuksesan, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten, akan tetapi juga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebuah hal yang sia-sia apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kompeten namun tidak memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Penyebab pengunduran diri karyawan yang paling memungkinkan ialah rendahnya komitmen pada perusahaan dimana ia bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung oleh kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan masalah budaya perusahaan dan komitmen organisasi.

Pada pembahasan ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT. Nutrifood Indonesia. PT. Nutrifood Indonesia adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1979, Nutrifood memproduksi dan memasarkan berbagai produk makanan dan minuman kesehatan berkualitas internasional dengan berbagai merek terkemuka seperti Nutri

Sari, L-Men, Hi-Lo, dll. Kantor pusat PT. Nutrifood Indonesia berada di daerah industri pulogadung jakarta, dengan jaringan distribusi yang menjangkau lebih dari tiga puluh negara di dunia.

Visi dan misi dari PT. Nutrifood Indonesia yaitu Nutrifood berusaha untuk menjadi pionir dan pemimpin pasar dalam memberikan solusi atau cara yang tepat kepada pelanggan untuk meraih kehidupan yang lebih sehat, lebih nikmat dan penuh arti, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, PT. Nutrifood Indonesia membutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian yang dapat mengembangkan perusahaan. Hal ini akan sulit dicapai jika perusahaan tidak memperhatikan hasil kerja dan kepuasan kerja yang di dapat oleh setiap karyawan. Apabila karyawan merasa puas apa yang mereka inginkan begitu juga perusahaan puas akan hasil yang telah dicapai.

Berdasarkan hasil pra-riset, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam budaya organisasi dan komitmen organisasi yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 Karyawan di *divisi marketing, divisi sales & distribution, dan divisi manufacturing*. Hal ini menjelaskan dari hasil penyebaran kuesioner pra riset di PT. Nutrifood Indonesia, dengan cara memilih entity/entitas yang memperkuat permasalahan dalam penelitian. Dari hasil penyebaran kuesioner pra riset itu didapat 27 dari 30 karyawan atau 90 % pra-riset yang menyatakan budaya organisasi sebagai indikator yang bermasalah di perusahaan itu dan 25 dari 30 karyawan atau 83,33 % yang menyatakan komitmen organisasi

sebagai entitas yang bermasalah. Dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset**

No	Entitas masalah pada PT. Nutrifood Indonesia	Jumlah	(%)
1	Gaya kepemimpinan	8	26,67
2	Konflik	15	50
3	Motivasi	10	33,33
4	Budaya organisasi	27	90
5	Stres kerja	17	56,67
6	Lingkungan kerja	20	66,67
7	Komitmen organisasi	25	83,33

Sumber : Diolah oleh peneliti

Dengan adanya pra riset yang diketahui bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan masalah yang muncul di PT. Nutrifood Indonesia. Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan akan dipahami secara mendalam oleh karyawan yang dapat mendorong tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini sesuai dengan penelitian Koesmono (2005), Seodjono (2005), Arishanti (2009), Munizu (2010), Brahmasari (2008), Octaviana (2011) dan Sangadji (2009) yang menyatakan budaya organisasi mempengaruhi aspek-aspek kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang dirasakan karyawan dapat mendorong tingkat kepuasan kerja, hal ini juga sesuai dengan penelitian Rahadyan (2008), Dewi (2008), Sangadji (2009), dan Munizu (2010) yang

menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, juga melakukan wawancara dengan manajer *human resource development department* PT. Nutrifood Indonesia dari hasil wawancara ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi seperti ketidak harmonisan sesama rekan kerja, pekerjaan yang tidak selesai pada tepat waktu dan berdasarkan data tingkat absensi yang cukup rendah. Hal ini terjadi pada karyawan *divisi marketing, divisi sales & distribution* dan *divisi manufacturing*. Berikut ini persentase kehadiran karyawan pada tiga divisi di PT. Nutrifood Indonesia.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi kehadiran pada PT. Nutrifood  
Indonesia 2012**

<b>Periode 2012</b>	<b>Divisi Marketing</b>	<b>Divisi Sales &amp; Distribution</b>	<b>Divisi Manufacturing</b>
Januari	70%	78%	80%
Februari	72%	80%	85%
Maret	80%	75%	78%
April	78%	80%	85%
Mei	80%	87%	90%
Juni	75%	85%	75%
Juli	82%	90%	75%
Agustus	84%	80%	86%
September	90%	85%	92%
Oktober	85%	97%	90%
Nopember	90%	91%	90%
Desember	90%	91%	90%

Sumber: Diolah oleh peneliti

Dari hasil wawancara, bahwa menurunnya kehadiran di tiga divisi tersebut menjadi masalah yang mengakibatkan ketiadaK puasan serta pencapaian target yang menurun yang dirasakan oleh karyawan PT. Nutrifood Indonesia.

PT. Nutrifood Indonesia juga menerapkan prinsip kerjasama tim (*team work*) dalam pengambilan keputusan. Kemajuan perusahaan ditopang oleh proses inovasi dan perbaikan terus menerus yang dicapai melalui konsep *Total Quality Management (TQM)*. Untuk itu, peningkatan kemampuan karyawan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen. Terutama dalam masalah komitmen serta budaya organisasi perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia. Penelitian mengenai budaya organisasi, peneliti berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasi dan komitmen yang mereka jalankan selama masa kerja di PT. Nutrifood Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Nutrifood Indonesia”.



## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?
4. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan umum untuk mengatur pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selanjutnya secara terperinci bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dimasa mendatang dapat memberikan kontribusi baik berupa akademis untuk pengembangan ilmu dan dunia pendidikan, serta manfaat praktis bagi pegawai perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi Pihak Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nurifood Indonesia, sehingga dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang membutuhkan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya atau untuk kegiatan lain yang berkaitan.

##### **2. Bagi PT. Nutrifood Indonesia**

Sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan

kebijakan serta peningkatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nurifood Indonesia.