

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama yang menempati posisi strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2003:147).

Antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang saling membutuhkan, dimana perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang baik dan harmonis. Ketika hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan perusahaan tercipta maka suasana kerja akan semakin baik, tujuan perusahaan dapat tercapai dan kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah hal yang tidak mudah karena kepuasan kerja setiap individu berbeda. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda perusahaan akan berjalan dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karyawan biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena mereka memang harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi kerja yang diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga memberikan kepuasan sendiri bagi karyawan.

Motivasi merupakan suatu hal yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam memotivasi karyawan, hal ini tergantung dari cara organisasi atau perusahaan dalam mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan motivasi dapat berjalan sesuai rencana. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja lebih baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, jika karyawan memiliki motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga menjadi penunjang dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya sebagaimana diungkapkan oleh Furqon (dalam Irawati 2011: 2) “Manusia yang pada dasarnya sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan tingkah laku manusia terhadap lingkungannya”.

Chatman dan Jehn (dalam Rizal, 2012: 5) menyatakan bahwa “Setiap organisasi pasti mempunyai nilai-nilai utama (*core value*) yang perlu disebarluaskan kepada seluruh anggota organisasi”. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan kebudayaan yang ada tanpa merasa terpaksa. Jika budaya organisasi suatu perusahaan dapat diterima oleh karyawan maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Sudah menjadi tugas manajemen organisasi agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman dan sumber-sumber lainnya, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang

diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan atau membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan kurang bertanggungjawab. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Pada dasarnya semakin positif sikap kerja semakin besar pula kepuasan kerja, biasanya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena telah memperoleh apa yang ia butuhkan.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kebun Balimbingan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit mentah. Walaupun sudah menjadi perusahaan besar yang mendunia dan bergengsi tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan dan harus dihadapi baik itu berasal dari internal maupun eksternal perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kepuasan kerja bersifat positif dimana karyawan sangat puas terhadap pekerjaannya maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi kinerja karyawannya. Begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja bersifat negatif yaitu karyawan merasakan

ketidakpuasan dalam bekerja maka akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja karyawan dimana karyawan akan bekerja tanpa semangat, cenderung malas dan tidak optimal. Kinerja yang buruk akan berdampak pada penurunan produktivitas. Padahal, produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan sangat mempengaruhi kesejahteraan karyawannya, seperti pemberian insentif atau bonus.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan terdapat fenomena yang terjadi. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan dalam bekerja maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan terhadap pekerjaannya, adanya mogok kerja, tingginya tingkat absensi dan tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang meningkat dari tahun ke tahun (Abdul, 2011:5). Fenomena ini juga dihadapi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan dimana masih terlihat rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan hal ini dapat kita tinjau tingkat keluarnya karyawan terutama pensiun dini atau pengunduran diri dari perusahaan yang meningkat selama beberapa tahun terakhir dan juga tingkat kehadiran karyawan.

Data jumlah karyawan yang mengalami penurunan disebabkan masa pensiun dan pengunduran diri di PT. Perkebunan Nusantara IV (Pesero) adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PTPN IV Tahun 2007-2011

Tahun	2007	2008	2009	2010	2011
Jumlah karyawan keseluruhan	32.353	30.833	30.164	28.693	27.222

Jumlah karyawan keluar	-	1520	669	1471	1471
Persentase penurunan	-	4,69%	2,17%	4,88%	5,12%

Sumber : Situs resmi PT. Perkebunan Nusantara IV, 2013.

Dari uraian data diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV masih rendah, hal ini dilihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Selain dari *turnover*, rendahnya kepuasan kerja juga terlihat dari tingkat absensi karyawan disuatu perusahaan. Data tingkat kehadiran karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kebun Balimbingan dilaporkan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2008-2011

PTPN IV	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Sakit
2008	89%	4%	4%	3%
2009	85%	6%	5%	4%
2010	83%	9%	7%	5%
2011	80%	11%	9%	2%
2012	83%	8%	5%	4%

Sumber : Laporan penggunaan hari kerja karyawan PTPN IV Balimbingan, 2012

Dari data yang diperoleh terlihat bahwa ketidakhadiran karyawan meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan fenomena tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya ketidakpuasan dalam diri karyawan sehingga kurangnya semangat untuk hadir ke perusahaan.

Selain itu, peran pemimpin dalam memotivasi kerja masih kurang dirasakan oleh bawahannya. Padahal dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, tugas pimpinanlah untuk memperdayakan semua sumber-sumber yang ada didalam perusahaan, terutama sumber daya manusianya melalui pembentukan motivasi kerja. Beberapa karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja karena atasannya tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai inisiatif karyawan, dengan kata lain pemimpin cenderung memaksakan kehendaknya kepada karyawan. Padahal didalam butir salah satu budaya perusahaan berbunyi “proaktif dalam menghasilkan inovasi dan prestasi”, namun pada kenyataannya karyawan tidak dibiarkan untuk berinovasi.

Tinggi rendahnya motivasi kerja dan budaya organisasi cukup penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena adanya motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai kepuasan kerja. Budaya organisasi yang baik biasanya juga memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan disuatu perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara IV sendiri untuk proses perekrutan belum memberikan budaya yang baik, mereka masih lebih mengutamakan sistem keluarga dan perekrutan cenderung tertutup.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, begitu pentingnya mengetahui kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan, untuk itu penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **”Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya**

Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kebun Balimbingan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan.
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas dan juga ketidakjelasan, maka penelitian ini hanya dibatasi pada ruang lingkup motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Balimbingan ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Balimbingan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi penulis

Sebagai wahana penambah wawasan dalam mengembangkan kemampuan dan pengalaman peneliti dalam berfikir secara ilmiah serta dapat

mengetahui lebih dalam seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Lembaga Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh-pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.