

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya zaman dan teknologi yang semakin canggih membuat persaingan bisnis dipasar semakin ketat, tak terkecuali industry telekomunikasi yang menyediakan layanan data komunikasi, internet, layanan telepon, dan multimedia lainnya di Indonesia. melainkan menjadi kewajiban organisasi untuk memperbesar bisnis dan memperbesar pasar melalui kinerja karyawannya. Pada dasarnya setiap organisasi mengharapkan mendapatkan keuntungan dari kegiatan bisnis yang dijalankan. Kinerja karyawan yang baik mempengaruhi besarnya keuntungan bisnis yang dijalankan. Kinerja karyawan yang baik mempengaruhi besarnya keuntungan bisnis dan kelanjutan hidup organisasi, dan sebaliknya kinerja karyawan yang cenderung menurun juga menimbulkan kerugian yang dialami oleh organisasi.

Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada perfoma atau kinerja yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimiliki organisasi. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan penting bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan alat yang vital bagi organisasi karena tidak dapat digantikan sepenuhnya dengan sumber daya lainnya.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, organisasi harus memanfaatkan setiap sumber daya secara efektif, khususnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif. Setiap organisasi yang mampu mengelola setiap sumber dayanya akan menjaga kestabilan usahanya yang mampu bersaing demi kelangsungan hidup organisasi. Organisasi juga berharap setiap karyawannya menghasilkan kinerja yang baik.

Seseorang yang hidup dalam sebuah organisasi formal akan dibentuk oleh lingkungan, sehingga agar kepribadiannya mengarah pada perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Lebih tegasnya, seseorang yang berada dalam organisasi akan membutuhkan norma-norma yang dapat menjaga kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktifitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, harapan dan sebagainya.

Budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan seluruh anggota organisasi dalam menjalankan kewajiban dan merupakan landasan berperilaku dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi sehingga mengetahui bagaimana bertindak atau berperilaku.

Budaya organisasi dapat ditanamkan oleh pimpinan puncak melalui organisasi dengan visi dan misi mereka sehingga akan mempengaruhi nilai inti yang ditekankan pada seluruh karyawan (Mc Hitt, et.al, 1997).

PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan, yang jasa percetakannya untuk mencetak media cetak untuk PT. Riau Pos Intermedia kemudian diterbitkan melalui surat kabar seperti penerbitan Koran harian. PT. Riau Graindo terletak di jalan Soebrantas KM 10,5 Panam Pekanbaru (belakang PT. Riau Pos Intermedia).

Keadaan PT. Riau Graindo Pekanbaru sebelumnya merupakan grup dari PT. Riau Pos secara mutlak, tapi setelah beberapa waktu PT. Riau Graindo mampu mengembangkan sayapnya untuk berdiri sendiri, disamping itu PT. Riau Graindo tetap menjadi grupnya PT. Riau Pos.

Nilai-nilai Budaya yang ada pada PT. Riau Graindo Pekanbaru seperti: (a) Saling percaya, yaitu suasana saling menghargai dan terbuka diantara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, itikad baik, dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling hubungan dalam penyelenggaraan untuk mencapai suatu kinerja yang baik. (b) Integritas merupakan wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan, antara perkataan dan perbuatan dan rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. (c) Peduli merupakan cerminan dari suatu nilai untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama dengan dijiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat,

dimana bawahan peduli akan rencana dan target yang dimiliki oleh atasan dan atasan juga peduli terhadap kebutuhan kebutuhan bawahan antra lain terhadap pengembangan karyawan dalam berkerja.

Budaya organisasi yang dimiliki oleh PT Riau Graindo ditunjukkan dengan jelas melalui bagaimana suatu kerja dalam percetakan itu harus dilaksanakan dan dinilai; melibatkan jalinan hubungan para pekerja, baik ditingkat *intern* maupun ditingkat *ekstern* perusahaan; tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, sistem, prosedur, peraturan dan aspek fiscal danada dalam PT Riau Graindo. Maka dari itu, budaya organisasi di PT Riau Graindo dapat dirumuskan suatu sistem nilai yang menjadi pegangan bagi karyawan yang terlibat didalam PT Riau Graindo. Budaya organisasi yang ada di PT Riau Graindo terjalin hubungan antar karyawan dan saling mendukung antar karyawan, kerja sama dan kepercayaan dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan pada PT. Riau Graindo mengindikasikan masih kurang baiknya budaya organisasi tersebut dalam mendukung kinerja. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa gejala yang terjadi dilapangan antra lain :

- 1) Adanya sebagian karyawan yang memiliki salah pendapat dalam pengambilan keputusan karyawan lain dan kurang saling menghargai sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Adanya sebagian pengawas yang kurang melaksanakan tugasnya dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- 3) Adanya sebagian karyawan memiliki rendahnya loyaritas terhadap organisasi.

- 4) Adanya sebagian karyawan yang kurang baik dalam komunikasi sesama karyawan lain.

Budaya organisasi pada PT. Riau Graindo Pekanbaru senantiasa membudayakan kebiasaan baik seperti perlunya adaptasi pada lingkungan eksternal dengan cepat dan efektif secara berkesinambungan dan senantiasa menjaga keutuhan internal guna mewujudkan cita-cita bersama menjadi perusahaan kelas dunia yang mampu membawa kehidupan yang lebih baik bagi seluruh rakyat Indonesia dalam pencetakan Koran. Adaptasi internal dan integrasi internal harus dilakukan dengan semangat kebersamaan yang kuat karena anggota organisasi pada PT. Riau Graindo Pekanbaru menjadi tumpuan utama perusahaan untuk maju dan berkembang. Budaya organisasi berkaitan dengan pergaulan yang professional baik pergaulan antar pegawai maupun pergaulan dengan pegawai pada perusahaan lain.

Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi dari adanya kepuasan kerja yang mendukung bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi dari pengalaman kerja seseorang. Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, tetapi jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan diperusahaan juga menurun.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan yang terdapat di PT. Riau Graido Pekanbaru adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan pada PT. Riau Graido Pekanbaru Berdasarkan Jabatannya**  
**Pada Tahun 2017**

No	Keterangan	Jumlah
1.	Staff direksi	4
2.	Divisi mesin & produksi	23
3.	Divisi cetak komersial	9
4.	Divisi umum/adm/logistik & personalia	10
5.	Divisi keuangan &fiscal	4
6.	Perwakilan percetakan dumai	7
	<b>Total</b>	<b>57</b>

*Sumber : PT. Riau Graido Pekanbaru*

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Riau Graido Pekanbaru sebanyak 57 orang yaitu staff rideksi 4 orang, divisi mesin & produksi 23 orang, divisi cetak komersial 9 orang, divisi umum/adm/logistik & personalia 10 orang, devisi keuangan & fiskal 4 orang dan perwakilan percetakan dumai 7 orang.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penulisan dalam bentuk penelitian dengan judul : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Graindo Pekanbaru.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : **“Apakah Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Graindo Pekanbaru”**

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisa budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Graindo Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Graindo Pekanbaru.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Riau Graindo dalam hal meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan sebagian teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dalam perkuliahan.
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak lain dalam penelitian selanjutnya.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

##### **BAB I           PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bab awal atau pembuka, yang menjelaskan dan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II          TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan mengenai kategori teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan untuk menunjang keberhasilan dalam pemecahan masalah yang akan dibahas dan nantinya digunakan sebagai acuan dan penalaran analisis



### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, populasi & sampel, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data.

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat, struktur perusahaan, dan aktivitas pada Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan di Kabupaten Kuantan Singingi.

### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

### **BAB VI PENUTUP**

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab-bab sebelumnya.