

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak awal tahun 1980-an budaya organisasi menjadi bahan pembicaraan sehari-hari berbagai kalangan. Terutama para praktisi bisnis, manajer dan akademisi. Diawali dengan munculnya buku *best seller* seperti “*In Search of Excellence*”, (Peter and Waterman. Jr. 1982), kemudian popularitas budaya organisasi semakin tinggi. Saat itu seperti ada kesepakatan diantara mereka bahwa budaya organisasi merupakan sumber kekuatan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi. (Sobirin 2002, hlm. 1).

Jika sebelumnya mereka hanya bertumpu pada perangkat keras organisasi (*hard system tools*) seperti strategi, struktur dan sistem, sejak itu kemudian mereka yakin bahwa organisasi juga memiliki peran yang tidak kalah penting.

Visi, misi, nilai-nilai perusahaan, tradisi, ritual dan acara-acara seremonial, yang sebelumnya tidak begitu mendapat tempat karena dianggap tidak mempunyai korelasi dengan kegiatan bisnis dan tidak memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan, kemudian dijadikan bagian tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari perusahaan.

Paul Bate (1994) dalam Sobirin (2002, hlm. 17), bahwa *soft systems means hard system* dan *hard systems means soft systems*. Artinya komparabilitas *soft system* dan *hard system* tidak bisa dihindarkan jika perusahaan menginginkan kinerjanya meningkat.

Dewasa ini lingkungan bisnis semakin menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan unsur dan aset perusahaan yang sangat penting. Semakin disadari bahwa manusia tidak bisa diperlakukan sebagai salah satu alat produksi semata yang posisi dan statusnya disejajarkan dengan alat-alat produksi yang lain. Manusia tidak lagi didefinisikan dengan apa yang ia lakukan atau kerjakan, melainkan dengan apa yang ia hasilkan dalam menambah nilai organisasi terhadap pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

Berkarya dewasa ini dikaitkan dengan pengakuan harkat dan martabat manusia sebagai insan politik, insan ekonomi, insan sosial dan sebagai individu yang memiliki jati diri yang khas. Berangkat dari pandangan demikian, manajemen tampaknya semakin sadar bahwa perusahaan harus berupaya untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhan karyawannya, baik yang sifatnya materi, sosial, status, psikologis dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Pemuasan berbagai kepentingan dan kebutuhan tersebut mempunyai aspek-aspek yang sangat rumit dan beraneka ragam.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya, sesuai dengan sistem nilai-nilai yang dianut atau berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya, apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan individu tersebut, semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Apabila kepuasan kerja karyawan tercapai, maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan secara tulus menjalankan hal-hal yang menjadi kewajibannya. Kepuasan kerja juga akan membawa dampak pada turnover, absensi, serikat kerja, kinerja karyawan, keterlambatan kerja, dan waktu-waktu luang yang ada.

Robbins (1996, hlm. 685) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan tercapai bila ada kecocokan antara kebutuhan individu dengan budaya perusahaan.

Budaya perusahaan yang dimaksud adalah budaya perusahaan yang kuat yaitu budaya yang dipegang dan dilakukan dalam kehidupan kerja oleh para karyawan atau mencakup semua karyawan. Budaya yang seperti ini akan mempunyai dampak yang positif bagi tercapainya kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan. Robbins (1996, hlm. 687).

Budaya perusahaan menurut Schein (1985) dalam M. Armstrong (1990, hlm. 17) adalah pola asumsi yang telah ditemukan oleh suatu kelompok tertentu ditemukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara mengatasi masalah-masalah adaptasi dari luar dan cara berintegrasi yang telah berfungsi dengan baik untuk dianggap untuk dapat berlaku dan karena itu harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang.

Pada tahun 1992, Kreitner (2003, hlm. 83) menemukan bahwa fungsi budaya perusahaan dalam kehidupan berorganisasi antara lain:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya

Budaya perusahaan dibentuk dari faktor-faktor yang terkandung di dalam perusahaan. Menurut Umezawa dalam Denison (1990, hlm. 78) terdapat beberapa elemen:

1. Ideologi perusahaan
2. Adat kebiasaan
3. Praktek kerja dalam perusahaan, meliputi hubungan antar karyawan dengan atasan dan integrasi karyawan dalam perusahaan.
4. Hal-hal yang tampak dalam perusahaan, mencakup identitas perusahaan: logo, seragam, dan *layout* kantor.

Dengan beberapa uraian diatas, maka faktor-faktor yang akan terpengaruh oleh adanya budaya perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karena respon karyawan terhadap budaya yang ada, akan diimplementasikan dalam bentuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak baik pada kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Hofstede (1997) dalam Sobirin (2002, hlm. 2), kebanyakan beranggapan bahwa budaya organisasi selalu berdampak positif terhadap kehidupan organisasi.

Padahal dalam realitanya, budaya sering menjadi variabel penghambat.

Penyebabnya seperti dikatakan Morgan (1997) dalam Sobirin (2002, hlm. 2), budaya organisasi yang terlalu kuat sering mendorong organisasi menjadi egosentrik, seolah-olah perusahaannya yang terbaik sehingga cenderung menyepelkan dan enggan mengakui keunggulan pesaing. Ini berarti, budaya organisasi dapat menjadi *asset* maupun *liability*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian:

“Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Sentra Pendidikan Yogyakarta”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Sentra Pendidikan Yogyakarta.
2. Variabel budaya perusahaan manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Sentra Pendidikan Yogyakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Sentra Pendidikan Yogyakarta.

2. Mengetahui budaya perusahaan manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Sendik Yogyakarta.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan khususnya di bidang SDM.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengatur manajemen khususnya di bidang ketenagakerjaan.

3. Bagi kalangan akademis dan mahasiswa

Penelitian ini berguna sebagai tambahan pustaka bagi mereka yang ingin mempelajari lebih dalam tentang masalah budaya perusahaan.