

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas organisasi yang ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan membutuhkan karyawan yang dapat berkinerja secara baik. Baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja (Mathis, et al., 2006). Kuantitas dapat berupa persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Sedangkan kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta, kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan kerja. Selanjutnya ketepatan waktu menjelaskan waktu yang telah diterapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Efektivitas kerja dengan pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diteliti, karena kinerja karyawan dapat memberikan sebuah informasi tentang performa dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi juga sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan, oleh karena itu sebuah organisasi dituntut untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja para karyawan. Notoatmodjo (2009) mengungkap

bahwa kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Kasmir (2016) mengungkap salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang terdapat di suatu perusahaan/organisasi. Perlu digaris bawahi bahwa budaya memiliki peranan yang sangat penting untuk mendorong dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Jufrizen (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Luthans (2005) mengungkapkan budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu, saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik, sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Robbins (2006), budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya kerja diturunkan oleh budaya organisasi. Triguno (2004:1), mendefinisikan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan Moeljono (2005) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada

karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi.

Beberapa pendapat menurut ahli tentang budaya organisasi, maka dapat dikatakan budaya organisasi merupakan sebuah karakter yang diterapkan dan dilakukan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang didasari oleh pandangan hidup untuk membentuk sebuah nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, membudaya dalam kehidupan yang terwujud kerja atau bekerja. Berbagai kajian budaya organisasi telah membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dilakukan (Mukaram,2018), (wijaya,2017), dan Anggeline (2017) yang menentukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kasmir (2016) mengungkapkan selain budaya organisasi, ada satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Berbeda dengan Munandar (2001) bahwa kepuasan kerja merupakan hak yang bersifat pribadi, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya.

Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, otomatis akan memusatkan perhatian dan menujuX2an performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan, Hal ini sejalan dengan pandangan Luthans (2005) yaitu, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Indrawijaya (2002) mengemukakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dikarenakan beberapa alasan yaitu, alasan nilai para karyawan, kesehatan jiwa karyawan, dan kesehatan jasmani karyawan. Kajian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dilakukan (Paparang, *et.al*, 2021), (Febriyana,2015), dan (Rasto,2018) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Yudha (2018) dan Ikhsan (2016) yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KUD Sumber Makmur berdiri sejak 23 februari 1980 merupakan koperasi yang bertempat di Jl. Raya Waturejo Kec. Ngantang Kab. Malang. Dengan 9 unit usaha di KUD, antara lain: unit susu, pengembangan ternak, makanan ternak, transportasi, perdagangan dan pelayanan jasa, simpan pinjam, pelayanan teknis, klinik rawat inap, serta unit rokok. KUD Sumber Makmur Ngantang berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada setiap anggota, kegiatan tidak pernah lepas dari visi dan misi koperasi itu sendiri, agar tujuan koperasi tercapai dengan target yang telah direncanakan. Dalam menjalankan usaha, KUD Sumber Makmur Ngantang banyak melakukan integrasi yang terpadu dengan beberapa perusahaan, karyawan, anggota, dan masyarakat. Agar tercipta kerja sama yang sejalan dan saling menguntungkan semua pihak.

Namun unit utama di KUD Sumber Makmur Nantang adalah unit susu, karena menjadi sumber pendapatan terbesar KUD Sumber Makmur. KUD susu Sumber Makmur Ngantang merupakan pemasok susu untuk

perusahaan Nestle, yang dalam aktivitas operasionalnya juga menggunakan manajemen rantai pasok untuk mengintegrasikan seluruh aktivitas operasional mulai dari pengadaan supplier susu sampai penampung susu. Kinerja karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang ditunjuX2an dengan hasil pencapaian target dan realisasi produksi susu sapi sebagai usaha utama. Pada tabel 1, menunjuX2an fluktuasi pencapaian target sehingga perlu dikaji kinerja karyawan.

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi Susu  
Pada KUD Sumber Makmur Ngantang Tahun 2016-2021

Tahun	Target (ribuan liter)	Realisasi (ribuan liter)	Capaian Target (%)	Selisih	Keterangan
2016	41,063	47.380	115.4	6,317	Mencapai Target
2017	42,562	40,625	95.4	1,937	Tidak Tercapai
2018	41,290	45,450	110.08	4,160	Mencapai Target
2019	41,829	43,590	101.82	1,761	Mencapai Target
2020	42,372	40,335	95.19	2,037	Tidak Tercapai
2021	46,440	48,257	103.91	1,817	Mencapai Target

*Sumber: KUD Sumber Makmur Ngantang, Divisi Produksi*

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu diteliti Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Bagaimana Deskripsi Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang
2. Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang?
3. Manakah diantara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Mendeskripsikan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang.
2. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang.
3. Mengetahui yang paling berpengaruh diantara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Makmur Ngantang.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi dan referensi dalam kajian yang sama mengenai Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi tambahan kepada KUD Sumber Makmur Ngantang mengenai Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.