

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada aspek operasional dan strategis, tetapi juga pada elemen-elemen budaya dan komitmen di dalamnya. Budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua konsep yang saling terkait dan krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Budaya organisasi menentukan norma-norma, nilai-nilai, dan perilaku-perilaku yang diterima oleh anggota organisasi, sementara komitmen organisasi menunjukkan tingkat dedikasi dan loyalitas individu terhadap organisasi mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi kerja, relasi dengan rekan kerja, dan persepsi terhadap organisasi, yang semuanya dapat diterima atau ditolak oleh budaya dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, budaya dan komitmen organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, sementara yang negatif dapat menurunkannya. Menurut (Mangkunegara, 2013:117), kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat kepuasan dalam pekerja yang berkaitan dengan jenis pekerjaannya yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya. Supaya terciptanya kepuasan kerja dalam lingkungan pekerjaan, organisasi harus mengutamakan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan (Sutrisno, 2014:75).

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya yang ditimbulkan oleh usaha mereka sendiri dan diperkuat oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2016:303). Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana para karyawan berinteraksi dan bekerja sama satu sama lain, serta membentuk pandangan mereka tentang aturan yang ada pada perusahaan. Sementara komitmen organisasi mengacu pada tingkat dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karyawan yang merasa puas dengan budaya organisasi mereka biasanya lebih merasa nyaman dan terintegrasi dengan lingkungan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan

dapat menyebabkan stress dan kekecewaan.

Tabel 1.1
Daftar upah PD Eka Jaya Group

Masa kerja	Bagian	Gaji Pokok	Tunjangan/bulan
≤1 Tahun	Mekanik	1.500.000	500.000
1 s.d 5 Tahun	Mekanik	1.800.000	500.000
6 s.d 10 Tahun	Mekanik	2.100.000	500.000
≥10 Tahun	Mekanik	2.500.000	500.000
≤1 Tahun	Staf Gudang	1.500.000	800.000
1 s.d 5 Tahun	Staf Gudang	1.800.000	800.000
6 s.d 10 Tahun	Staf Gudang	2.100.000	800.000
≥10 Tahun	Staf Gudang	2.500.000	800.000
≤1 Tahun	Customer Service	2.000.000	500.000
1 s.d 5 Tahun	Customer Service	2.500.000	500.000
6 s.d 10 Tahun	Customer Service	3.000.000	500.000
≥10 Tahun	Customer Service	3.500.000	500.000

Sumber : Manajemen PD Eka Jaya Group (2023)

Upah minimum merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar KHL. Pasal 1 ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999, mendefinisikan upah minimum sebagai “upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap.” Sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja, upah yang diberikan dalam bentuk tunai harus ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundangundangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja itu sendiri maupun keluarganya.

Upah minimum semua kabupaten dan kota di daerah Jawa Barat resmi mengalami kenaikan tahun 2023, tak terkecuali UMR Karawang. Ketetapan ini mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2022.

Ketentuan UMR Karawang tertuang dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022. Sebelumnya, Gubernur Ridwan Kamil sudah meneliti rekomendasi Dewan Pengupahan dan Kesesuaian dengan aturan yang berlaku. UMR Karawang tahun 2023 menjadi yang tertinggi di Jabar. Sedangkan upah minimum Kota Banjar 2023 adalah yang terendah di Jabar. Sesuai keputusan Gubernur Jawa Barat, UMR Karawang di tahun 2023 mencapai Rp 5.176.179. Sebelumnya, UMR Karawang 2022 sebesar Rp 4.798.312.

PD Eka Jaya Group telah melaksanakan pemberian upah kepada karyawannya secara rutin setiap bulannya yang disesuaikan dengan tingkat masa kerja karyawan tersebut, dengan tujuan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan juga mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya pada perusahaan. Disetiap tingkat masa kerja memiliki perbedaan gaji, bagi karyawan untuk naik ke tingkat selanjutnya membutuhkan waktu kerja yang cukup lama. Dalam pemberian gaji ini masih menimbulkan permasalahan yang diantaranya, gaji yang diterima karyawan dirasakan tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2015). Disetiap tingkat masa kerja memiliki perbedaan gaji, bagi karyawan untuk naik ke tingkat selanjutnya membutuhkan waktu kerja yang cukup lama tetapi perselisihan kompensasi antar setiap level masa kerja tidak cukup tinggi sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan masih kurang dan menyebabkan karyawan lalai dalam tingkat kehadiran dan jam masuk kerja. Salah satu gejala rendahnya kepuasan kerja pada PD Eka Jaya Group dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja. Untuk melihat tingkat ketidakhadiran (absensi) karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Absensi karyawan PD Eka Jaya Group Tahun 2023

Bulan	Jumlah Absensi			Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Presentase Total
	Izin	Sakit	Alpa			
Januari	12	10	20	40	26	4%
Febuari	5	15	15	40	24	3,6%
Maret	8	10	15	40	27	3%
April	15	15	25	40	20	6,8%
Mei	5	8	10	40	27	2,1%
Juni	12	5	15	40	26	3%
Juli	11	7	20	40	27	3,5%
Agustus	9	6	20	40	27	3,7%
September	2	6	25	40	26	3,2%
Okotober	14	12	15	40	27	3,8%
November	10	11	25	40	26	4,4%
Desember	15	17	10	40	27	3,9%
RATA-RATA/TAHUN						3,75%

Sumber : Manajemen PD Eka Jaya Group (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 daftar hadir PD Eka Jaya Group mempunyai masalah budaya organisasi yang kurang baik, hal ini dapat di lihat dari tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi atau absensi karyawan yang kurang baik. Perusahaan menetapkan ketidakhadiran dikatakan tinggi jika melebihi 3%. Dan pada tahun 2023 tingkat ketidakhadiran di PD Eka Jaya Group mencapai 3,75%. Karena tingkat ketidakhadiran yang melewati 3% menyebabkan karyawan PD Eka Jaya Group tidak fokus dengan pekerjaannya karena menggantikan job description karyawan lain yang tidak masuk kerja, sehingga karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Perasaan puas dalam bekerja dapat menghasilkan dampak yang menguntungkan terhadap perilaku, seperti peningkatan tingkat disiplin dan motivasi kerja yang meningkat. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan hasil-hasil seperti kinerja, sehingga jika tingkat kepuasan kerja meningkat, akan mendorong semangat dalam bekerja. Dengan demikian, seseorang akan lebih mungkin mencapai kinerja yang tinggi (Vinni et al., 2019).

Tabel 1. 3
Tabel Keterlambatan kerja karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata – Rata Keterlambatan (dalam menit)
Januari	40	30 Menit
Februari	40	35 Menit
Maret	40	40 Menit
April	40	35 Menit
Mei	40	30 Menit
Juni	40	25 Menit
Juli	40	25 Menit
Agustus	40	30 Menit
September	40	45 Menit
Oktober	40	20 Menit
November	40	30 Menit
Desember	40	40 Menit
Rata – Rata	40	32 Menit

Sumber: Manajemen PD Eka Jaya Group (2023)

Data diatas menunjukkan rata-rata keterlambatan karyawan memberikan cerminan bahwa sejumlah situasi yang dihadapi oleh karyawan PD. Eka Jaya Group belum memiliki budaya organisasi yang kurang baik karena mencakup tindakan menempatkan kepentingan pribadi di atas segalanya, upaya mencari cara apapun untuk memenuhi kepentingan diri sendiri, kurangnya komunikasi terbuka antar rekan kerja yang menyebabkan kesalahan internal, dan mengabaikan prinsip-prinsip dasar yang harus dipegang. Kesulitan yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri karena kesuksesan organisasi dan faktor-faktor lainnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika individu-individu di dalam perusahaan, yakni sumber

daya manusianya, dapat beroperasi secara efektif, maka perusahaan juga akan tetap beroperasi secara efektif. Dengan kata lain, kelangsungan operasional suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja para pegawainya.

PD Eka Jaya Group sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan toko ban dan velg sehingga memiliki budaya organisasi dan komitmen yang fokus pada customer atau customer oriented. Terdapat dua komitmen organisasi yang diterapkan pada PD Eka Jaya Group yakni fokus pada pelanggan: Komitmen organisasi yang baik selalu berorientasi pada pelanggan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka dan keterbukaan dan komunikasi yang baik: Komitmen organisasi yang baik mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara staf dan pelanggan. Lalu permasalahan PD Eka Jaya Group muncul yang berasal dari *customer focus* yakni terletak pada keluhan-keluhan berasal dari pelanggan pada tidak jarang terjadi. Berikut ini merupakan jumlah keluhan – keluhan pelanggan yang masuk di PD Eka Jaya Group selama periode tahun 2021 – 2023 :

Tabel 1. 4
Keluhan Pelanggan

No.	Tahun	Jumlah Keluhan
1	2021	35
2	2022	47
3	2023	42
	Rata-rata	41

Sumber: Manajemen PD Eka Jaya Group (2023)

Berdasarkan data diatas, PD Eka Jaya Group menerima jumlah keluhan dari pelanggan yang berfkultuatif yakni berturut – turut pada tahun 2021 hingga 2023 yakni 35 keluhan, 47 keluhan dan 42 keluhan. Terdapat dua jenis keluhan yang diajukan terakit dengan PD Eka Jaya Group yakni berkaitan dengan kualitas layanan yakni Pelanggan banyaknya mengeluh tentang kualitas layanan yang diberikan oleh staf toko, seperti keterlambatan dalam pelayanan, kurangnya keramahan atau ketidak profesionalan dari staf, atau ketidak mampuan dalam memberikan informasi yang memadai tentang produk dan layanan. Hal lainnya yakni berkaitan dengan ketersediaan

stok jika toko tidak memiliki stok yang mencukupi dari berbagai jenis velg atau aksesoris terkait, pelanggan mungkin merasa kecewa dan beralih ke toko lain yang lebih lengkap. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang diimplementasikan oleh perusahaan kurang berjalan dengan baik dibuktikan banyaknya keluhan yang terjadi sejak tahun 2021 hingga 2023. Menurut Robbins and Judge (2008:5241) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasional serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasional tersebut.

Secara keseluruhan, budaya organisasi dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa budaya organisasi mereka sesuai dengan harapan karyawan, dan memfasilitasi komitmen organisasi yang tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mengacu pada fenomena di atas penting untuk dilakukan penelitian, perusahaan harus tahu agar bisa lebih baik lagi untuk kedepannya. Maka peneliti akan melakukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PD Eka Jaya Group”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PD Eka Jaya Group?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PD Eka Jaya Group?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dilaksanakannya penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

karyawan PD Eka Jaya Group?

- b. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PD Eka Jaya Group?

2. Manfaat dari pelaksanaan Penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada masa yang akan datang khususnya menyangkut budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan terutama tentang budaya organisasi, dan komitmen organisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melihat pengaruh budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PD Eka Jaya Group.
2. Subjek penelitian ini adalah seluruh Karyawan PD Eka Jaya Group.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja PD Eka Jaya Group periode 2021-2023

1.5 Sistematika Pelaporan

Dalam pelaporan atau hasil penelitian ini disusun secara sistematis dan terinci, penulis membaginya dalam lima bab dan beberapa sub bab agar memudahkan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian selengkapnya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan beberapa teori-teori pendukung pada penelitian ini. Landasan teori dan sumber acuan pada bab ini mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini yang digunakan peneliti sebagai pedoman dalam menganalisis masalah penelitian. Teori- teori yang digunakan mengenai pengertian dan pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi metode penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan data, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta pengukuran variabel dan instrumen penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian dari variabel pada penelitian ini yaitu berupa: deskripsi data variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, serta data deskripsi hasil analisis statistik beserta pembahasannya.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat serta dijadikan sebagai masukan perusahaan.