

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dimana kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta apabila terdapat unsur-unsur yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi atau perusahaan yang akan di akomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi/perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang dan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Keberadaan suatu organisasi pada umumnya memiliki tujuan jangka panjang yang dilandasi oleh motif ekonomi untuk menghasilkan nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi *stakeholders* yang meliputi pemegang saham, karyawan, mitra kerja dan masyarakat pada umumnya untuk mewujudkan visi, misi, strategi, program yang terencana, terfokus dan berkesinambungan.

PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur (PT. MMP Kaltim), perusahaan ini terbentuk perseroda yaitu Badan Usaha Milik Daerah bergerak di bidang Migas. Maksud dibentuknya PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur yaitu untuk mengendalikan dan mengelola potensi minyak dan gas bumi baik dalam kegiatan usaha hulu maupun hilir serta kegiatan jasa penunjang lainnya. Perusahaan ini dalam mewujudkan visinya mereka memiliki 3 bidang usaha yaitu Usaha Hulu Migas, Usaha Hilir Migas dan Usaha Jasa Penunjang Migas. Dimana perusahaan ini diharapkan dapat menjadi perusahaan yang menjalankan kegiatan secara optimal, sehingga menjadi perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi, yang mampu beroperasi secara efisien dan efektif serta memiliki kemampuan untuk berkembang maju menghasilkan keuntungan yang optimal.

Perusahaan ini mempunyai 32 karyawan yang mempunyai tugas yang berbeda, karyawan yang baik adalah karyawan yang berkualitas seperti karyawan yang melakukan disiplin dan tepat waktu baik saat berangkat kerja maupun dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam kinerja karyawan di PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur mempunyai kinerja karyawan yang kurang memadai di akibatkan sebagian hasil karyawan melanggar peraturan perusahaan. Seperti keterlambatan dan izin absensi perusahaan, dimana peneliti mendapatkan informasi awal sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Terlambat karyawan 2021

Periode	Terlambat	Persentase
Juni	3	19%
Juli	2	12%
Agustus	3	19%
September	2	12%
Oktober	2	12%
November	1	7%
Desember	3	19%
Total	16	100%

Sumber: PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur 2022

Tabel 1.2 Data Absensi Izin Karyawan 2021

Periode	Izin	Persentase
Juni	4	20%
Juli	3	15%
Agustus	2	10%
September	1	5%
Oktober	3	15%
November	2	10%
Desember	5	25%
Total	20	100%

Sumber: PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur 2022

Dari data tersebut pekerja di PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur melakukan keterlambatan dan izin pada Bulan Juni sampai Desember 2021. dimana peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja karyawan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain budaya yang ada dalam organisasi dan kepuasan karyawan. Memperhatikan budaya yang ada di dalam organisasi itu sangatlah penting, dimana penekanan budaya tersebut pada karyawan dalam bekerja juga memegang peranan karena merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap serta perilaku individu yang melibatkan

diri dalam semua kegiatan organisasi yang memiliki norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Berdasarkan informasi yang diterima oleh peneliti terdapat beberapa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang cukup rendah, sehingga tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi tidak optimal. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor yang tidak diterapkan didalam perusahaan tersebut.

Didalam perusahaan, budaya kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dimana pada setiap orang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya.

Menurut Moeheriono dalam Astuti (2021:21), menyatakan bahwa arti kata kinerja berasal kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan.

Menurut Supriyadi & Triguno dalam Sugiyo Pranoto (2014:1495), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku. Dimana budaya organisasi ini sangat penting, karena merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Selain budaya organisasi, Kepuasan kerja juga sangat penting dalam perusahaan. Karena kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kebahagiaan karyawan dalam bekerja dan kepuasan karyawan dalam memenuhi kebutuhan mereka saat bekerja. Tidak hanya gaji dan tunjangan ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Menurut Sutrisno dalam Fitri Rostina *et al.* (2019:38), menyatakan bahwa “kepuasan karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif”.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur”**. Yang mana hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan tersebut menerapkan budaya organisasi di lingkungan perusahaan, dan mengetahui tentang kepuasan kerja terhadap perusahaan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah didalam penelitian ini adalah sesuatu hal yang sangat penting pada pokok permasalahan, yang dimana agar tidak terjadi permasalahan dalam penelitian yang akan dibahas yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur”.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

2. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

b. Bagi Penulis

Menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

c. Bagi Pembaca

Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian selanjutnya tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.