BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam usaha pencapaian tujuannya, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya. Perusahaan akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement* (HRD).

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengaruh pemanfaatan budaya perusahaan adalah salah satu solusi dalam menghadapi tantangan yang kian kompleks. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu sukses perusahaan. Sehingga budaya organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan yang menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Menurut Robbins (2002:247),Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa budaya dapat menjadi suatu keunggulan suatu perusahaan apabila budaya tersebut dapat mendukung tujuan organisasi dan membuat organisasi dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman yang semakin cepat. Organisasi yang tidak memiliki budaya yang kuat cenderung tidak memiliki identitas diri dan mengadopsi budaya perusahaan lain yang mungin tidak sesuai dengan organisasi yang dimilikinya Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Dalam penelitian ini budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang penting sama-sama dimiliki oleh para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi. Organisasi atau perusahaan akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya sehingga mereka mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Motivasi dapat berasal dari dalam maupun luar diri manusia.

Motivasi yang berasal dari dalam muncul karena adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan dan meraih kesejahteraan yang lebih baik lagi. Motivasi dari luar karena tuntutan kewajiban yang harus dijalankan, misal kewajiban seorang pekerja yang bekerja sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan .

Sedangkan kepuasan kerja dalam penelitian ini dianggap sebagai variabel yang sangat penting dalam hubungan dengan budaya organisasi, oleh karena itu kepuasan kerja diartikan sebagai cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mengenai selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dan banyaknya yang diyakini seharusnya diterima, serta segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

PT. UOB KayHian Securities, merupakan salah satu perusahaan sekuritas di Indonesia sebagai pialang efek terbesar yang tercatat di bursa singapura dan indonesia. Sebagai perusahaan besar, tentunya UOB memiliki sistem manajemen yang baik dan handal dalam mengelola seluruh sumber daya perusahaannya, termasuk salah satunya sumber daya manusia, yang merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menjalankan kegiatan perusahaan.Serta memiliki budaya organisasi yang sudah melekat dan dikenal sebagai ciri khas UOB itu sendiri.

Budaya Organisasi yang sudah melekat dan sudah menjadi ciri dari PT.UOB KayHian Securities ini adalah terdapat pada selogan atau motto *"Benefit from the tools of the trade"* makna dari kalimat tersebut adalah PT. UOB KayHian Securities sebagai mitra terpercaya anda di pasar modal yang dapat memenuhi kebutuhan para nasabah untuk membantu investasi tumbuh dan berkembang yang didukung oleh sales / broker yang berkualitas dan berpengalaman untuk

memberikan market info dan memiliki keunggulan berupa ketersediaan akses ke bursa regional dan bursa utama dunia melalui jaringan yang luas. Dari segi inovatif budaya organisasi yang tercipta di PT. UOB KayHian securities ini sudah cukup inovatif terbukti dengan adanya sistem online trading untuk nasabah sehingga mendorong para karyawan untuk mengambil risiko dengan adanya sistem baru yang lebih inovatif ini. Serta budaya ini berorientasi kepada tim karena perusahaan sudah dari awal membentuk tim sales/broker ke dalam beberapa tim sehingga keagresifan masing-masing anggota tim sangat besar untuk mencapai target kinerja mereka masing-masing.

Akibat budaya ini komunikasi langsung antara karyawan menjadi kurang intens dan kurang baik terjalin karena mulai dari jam kerja para karyawan sudah dipaksa untuk online dikarenakan semua pekerjaan mereka sudah terintegrasi dalam sistem sesuai dengan divisi masing-masing jadi mereka saling berkomunikasi melalui media internet seperti Yahoo Massanger, Email dll. sehingga interaksi secara langsung kurang hangat satu sama lain.

Dampak dari sistem online ini berpengaruh kepada karyawan baru yang memiliki latar belakang kebiasaan yang tidak biasa online atau kurang mengenal dunia maya sedangkan atasan lebih cenderung tidak mau tahu atau kurang peduli atas masalah ini. Akibatnya, pekerjaan yang diperintahkan tidak dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan baru. Keadaan ini dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif dengan

karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, namun pada kenyataannya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan di PT.UOB Kayhian Securities ini kurang baik karena menurut wawancara saya dengan beberapa karyawan bahwa komunikasi antara atasan dengan bawahan yang terjalin selama ini kurang baik seperti terjadinya *miss communication* dalam penyampaian tugas atau pemberian pengarahan kepada karyawan karena direksi dan direktur PT. UOB KayHian Securities bandung adalah warga asing jadi komunikasi yang terbentuk tidak komunikatif. Sehingga maksud yang disampaikan sering kali tidak sesuai dengan apa yang diinstruksikan. Kemudian dari segi pemenuhan kebutuhan karyawannya sendiri seperti insentif yang jarang diterima oleh karyawan yang seharusnya dibagikan kepada seluruh karyawan.hal ini, menyebabkan merunnya motivasi karyawan yang terlihat dari bermalas-malasan saat bekerja dan hasil kerja tidak sesuai dengan target.

Dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis secara informal pada PT. UOB Kayhian Securities bahwa adanya dampak yang sangat besar dari budaya dan motivasi ini terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dapat dilihat dari kehadiran para karyawan yang dari bulan ke bulan mengalami penurunan serta *follow up* terhadap keluhan atau permintaan client lambat. Berikut ini adalah daftar tabel dan gambar grafik penurunan kehadiran karyawan PT.UOB Kayhian sekurities bandung dalam beberapa bulan terakhir (dalam persentase).

Tabel 1.1

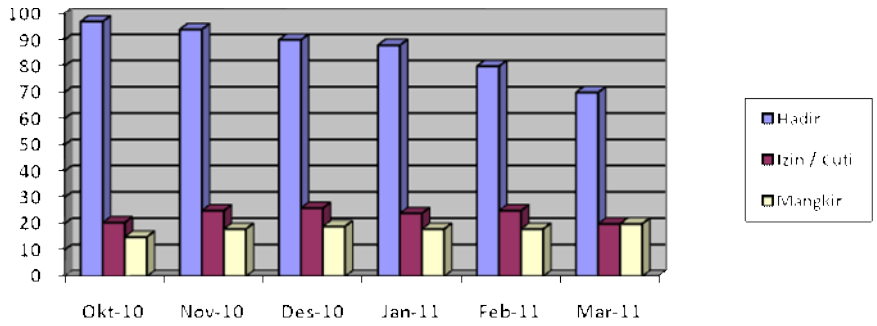
Data Absensi PT. UOB KayHian Securities Bandung

Bulan	Hadir	Izin / Cuti	Mangkir
Oktober 2010	98%	10%	3%
November 2010	97,5%	8%	5%
Desember 2010	97%	10%	5%
Januari 2011	93,6%	12%	5,8%
Februari 2011	90%	12%	6%
Maret 2011	88,7%	14%	6,8%

Sumber: Bagian HRD PT.UOB KayHian Securities 2010-2011

Gambar 1.1

Data Absensi Karyawan PT. UOB KayHian Securities



Sumber : Bagian HRD PT.UOB KayHian Securities 2010 – 2011

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 data absensi karyawan PT. UOB Kayhian Securities Bandung dalam 6 bulan terakhir (1 semester) diketauhi bahwa terdapat penurunan kehadiran dari mulai bulan Oktober- Desember 2010 sudah terlihat penurunan persentase kehadiran, hal ini salahsatunya disebabkan oleh

meningkatnya presentase karyawan yang mangkir dari bulan november 2010 sampai dengan bulan maret 2011. Kondisi demikian merupakan indikasi dari adanya perusahaan kurang meperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan judul : " Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi dampaknya terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT. UOB KayHian Securities bandung".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Budaya Organisasi yang sudah melekat dan sudah menjadi ciri dari PT.UOB KayHian Securities ini adalah terdapat pada selogan atau motto *"Benefit from the tools of the trade"* makna dari kalimat tersebut adalah PT. UOB KayHian Securities sebagai mitra terpercaya anda di pasar modal yang dapat memenuhi kebutuhan para nasabah untuk membantu investasi tumbuh dan berkembang yang didukung oleh sales / broker yang berkualitas dan berpengalaman untuk memberikan market info dan memiliki keunggulan berupa ketersediaan akses ke bursa regional dan bursa utama dunia melalui jaringan yang luas.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Dampak dari budaya sistem online ini berpengaruh kepada karyawan baru yang memiliki latar belakang kebiasaan yang tidak biasa online atau kurang mengenal dunia maya sedangkan atasan lebih cenderung tidak mau tahu atau kurang peduli atas masalah ini.

Akibatnya, pekerjaan yang diperintahkan tidak dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan baru. Keadaan ini dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

(2) Komunikasi antara atasan dengan bawahan yang terjalin selama ini kurang baik seperti terjadinya *miss communication* dalam penyampaian tugas atau pemberian pengarahan kepada karyawan karena direksi dan direktur PT. UOB Kayhian Securities Bandung adalah warga asing jadi komunikasi yang terbentuk tidak komunikatif. Sehingga maksud yang disampaikan sering kali tidak sesuai dengan apa yang diinstruksikan dan intensif yang jarang diterima oleh karyawan yang seharusnya dibagikan kepada seluruh karyawan.(3) Menurunnya kehadiran karyawan disebabkan oleh meningkatnya presentase karyawan yang mangkir dari bulan november 2010 sampai dengan bulan maret 2011.

Apabila ini di biarkan secara berlarut-larut maka akan berdampak negatif terhadap lingkungan organisasi serta motivasi karyawan untuk bekerja yang berdampak kepuasan kerja karyawan tidak akan tercapai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi yang tercipta pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung.
2. Bagaimana Motivasi kerja karyawan pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung.

3. Bagaimana Kepuasan kerja karyawan pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi sistem online dan motivasi kerja dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalis data yang diperlukan sehingga dapat mengambil kesimpulan terhadap masalah yang akan diteliti dalam hal ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motovasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT.UOB KayHian Securities Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini, adalah untuk mengetahui :

1. Budaya Organisasi yang tercipta pada PT. UOB kayhian Securities Bandung
2. Motivasi kerja pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi sistem online dan Motivasi kerja dampaknya terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada

PT. UOB KayHian Securities Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan SDM Perusahaan.

b. Bagi Pihak Terkait (Karyawan)

Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya Budaya organisai, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain

yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberi gambaran tentang budaya organisasi,motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mengumpulkan data guna menjawab identifikasi masalah yang telah ditetapkan, penulis mengambil tempat penelitian di PT. UOB KayHian Securities Bandung yang berlokasi Jl Ir. H. Djuanda No.81 Dago Bandung 40135 No. Telp. (022) 2536267, 2536268 Fax. (022) 2536265. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2011 sampai dengan bulan Juli 2011.

Tabel 1.2

Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
I	**Tahap Persiapan**					
	1. Membual Proposal Up					
	2. Pengambilan Formulir Dan Penyusunan Up					
	3. Menentukan Tempat Penelitian					
II	**Tahap Pelaksanaan**					
	1. Penelitian Di Perusahaan					
	2. Penyusunan Dan Bimbingan Up					
	3. Sidang Up					
	4. Revisi Up					
III	**Tahap Pelaporan**					
	1. Penyusunan Dan Bimbingan Skripsi					
	2. Pengolahan Data					
	3. Menyiapkan Draft Skripsi					
	4. Sidang Akhir Skripsi					
	5. Revisi Laporan Skripsi					