

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya, pekerjaan yang menarik itu memberikan pelatihan, variasi, kemandirian, dan kontrol untuk memuaskan sebagian besar karyawannya (Robbins, 2021 : 117). Pada saat karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan keempat hal itu, kepuasan kerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja menurut Robbins (2021:111) merupakan kondisi yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kondisi tersebut menggambarkan senang atau tidaknya karyawan bekerja pada sebuah organisasi.

Kepuasan kerja adalah salah satu dari beberapa mekanisme individu yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja dan komitmen organisasi. Jika karyawan sangat puas dengan pekerjaannya dan mengalami emosi positif saat bekerja, mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan memilih untuk menetap di organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama (Colquitt et al., 2022:96). Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan lebih baik dalam memenuhi tugas mereka, perasaan positif yang tumbuh karena kepuasan kerja karyawan juga menumbuhkan kreativitas, meningkatkan kemampuan

pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan (Colquitt et al., 2022:110).

Robbins (2021:117) mengemukakan beberapa karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama adalah kondisi kerja, dimana kondisi kerja karyawan yang saling ketergantungan, memberikan umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi positif dengan rekan kerja. Faktor yang sama pentingnya dengan kondisi kerja adalah kepribadian, yang memainkan peran penting juga, dimana karyawan yang memiliki evaluasi inti diri (*core self-evaluation* / CSE) positif dan berada dalam budaya kolektivistis akan lebih puas dengan pekerjaannya, faktor lainnya adalah *pay*, dan *corporate social responsibility* (CSR).

Organizational culture merupakan norma-norma atau kebiasaan-kebiasaan yang sudah menjadi adat yang dianut dan diakui oleh seluruh karyawan organisasi. *Organizational culture* berperan penting dalam membentuk sikap karyawan tentang bagaimana berperan dalam suatu organisasi. Karena tingkat individu dalam mempersepsikan budaya organisasi juga berbeda-beda dan mempengaruhi sikap mereka terhadap suatu organisasi mereka salah satunya adalah kepuasan kerja. Perilaku karyawan yang positif dapat menjadi bukti dari keberhasilan budaya organisasi dalam membangun persepsi mengenai budaya organisasi tersebut, dengan adanya sikap positif dari karyawan ini juga bisa menjadi suatu indikator bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasakan

kepuasan dalam pekerjaan mereka akan memberikan kinerja terbaik mereka untuk suatu organisasi.

Namun, dalam suatu organisasi seperti Yayasan Bina Pelayanan Masehi Kudus (YBPM) yang merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang nirlaba secara khusus di bidang pendidikan, yang menaungi unit pendidikan yaitu PAUD, SD, SMP, dan SMA pasti memiliki kendala-kendala dalam mendorong persepsi budaya organisasi yang bisa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Bina Pelayanan Masehi. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari *perceived organizational culture* terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Bina Pelayanan Masehi Kudus.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *perceived organizational culture* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pertanyaan penelitian yang sudah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh positif dari *perceived organizational culture* terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Batasan Masalah

Berikut batasan masalah dalam penelitian ini :

1.4.1 *Perceived Organizational Culture*

1.4.1.1 *Organizational Culture*

Organizational culture menurut Buchanan et al., (2019:77) merupakan nilai-nilai bersama, keyakinan, dan norma-norma yang mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan bertindak terhadap orang lain di dalam dan di luar organisasi. *Organizational culture* dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses yang mengikat anggota organisasi secara bersama-sama berdasarkan pola bersama dari nilai-nilai dasar, keyakinan, dan asumsi dalam suatu organisasi (Gupta, 2013:120).

1.4.1.2 Persepsi

Keadaan dari apa yang individu pikirkan tentang apa yang mereka alami dalam organisasi adalah persepsi mereka. Persepsi adalah apa yang anda pikirkan tentang informasi yang anda lihat, dengar, dan alami (Neubert et al., 2013:77).

1.4.1.3 *Perceived Organizational Culture*

Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational culture* merupakan bagaimana seseorang karyawan memaknai dengan menyeleksi, mengorganisasi dan menginterpretasi terkait dengan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan di suatu organisasi memiliki persepsi yang positif terhadap budaya organisasi

yang ada, maka karyawan akan menerima, menyesuaikan diri, serta mematuhi aturan-aturan yang ada di organisasi, hal ini dapat berdampak pada kenyamanan dan performa yang dimiliki karyawan untuk bekerja (Munizu Musran, 2010).

1.4.2 Kepuasan Kerja

Menurut Neubert et al., (2013:75) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya, ini adalah sikap penting dalam organisasi karena hubungannya yang positif dengan kinerja dan hubungan negatifnya dengan perilaku yang menarik diri.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis antara lain dapat menambah ilmu dalam perkembangan dunia pendidikan di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai *perceived organizational culture* dan kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Yayasan Pelayanan Bina Masehi berupa informasi ataupun sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan manajerial terkait pengaruh dari *perceived organizational culture* yang dirasakan terhadap kepuasan kerja dari karyawan YPBM.

Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lainnya yang berminat untuk melakukan penelitian dalam bidang terkait, khususnya pada topik *perceived organizational culture* dan kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penyajian Laporan

Secara sistematis isi dari laporan penelitian ini disusun berdasarkan tata cara penulisan laporan yang telah ditetapkan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan berisi latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penyajian laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka ini mencakup landasan teori yang berisikan teori utama yang digunakan dalam penelitian dan istilah-istilah penting yang muncul dalam judul penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga yaitu metode penelitian ini berisi hal mengenai lokasi penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrument

penelitian, metode pengujian instrument, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel, atau bentuk lain, bab ini juga memuat pembahasan tentang hasil penelitian yang berupa penjelasan secara teoritik.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang merupakan penjabaran singkat dari hasil penelitian dan pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan bab ini berisi saran yang ditujukan bagi peneliti dalam bidang sejenis yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian yang sudah diselesaikan.