

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan aktivitas organisasinya, khususnya dalam era globalisasi saat ini yang penuh dengan persaingan. Salah satu di antaranya persaingan bisnis animasi di Indonesia. Dimana mulai banyak bermunculan perusahaan-perusahaan animasi baru baik dari dalam maupun luar negeri, walaupun memiliki segmen pasar berbeda-beda namun ke depannya memungkinkan para pesaing baru akan merambah ke segmen yang sama.

PT. Mataram Surya Visi Sinema merupakan salah satu perusahaan produksi animasi di Indonesia, selain memproduksi film animasi anak dan keluarga, juga memproduksi serial TV baik itu *2D pipe-line production* maupun *3D pipe-line production*. Dengan luasnya segmen usaha tersebut, tidak dipungkiri bahwa PT. Mataram Surya Visi Sinema mempunyai beberapa permasalahan dalam menjalankan usaha. Dimana berdasarkan wawancara serta pengamatan langsung terhadap karyawan, peneliti menemukan adanya kinerja yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih sedikitnya produk animasi yang dapat dikenal dan dinikmati oleh masyarakat.

PT. Mataram Surya Visi Sinema harus berbenah diri dan mengoptimalkan kinerja karyawan agar tetap bertahan dan berkembang di dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, serta memberdayakan karyawan secara professional, agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam mencapai kinerja yang maksimal. Semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan karyawan merupakan unsur yang paling penting dan baik tidaknya peran sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang ada didalamnya. Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pencegahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat (Tan dalam Wibiwo, 2016)

Selain faktor budaya organisasi, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) (Sopiah, 2008). Eva (2009) dalam penelitiannya terhadap kepuasan kerja yang diukur melalui empat indikator gaji, promosi, rekan kerja dan supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Wibowo (2016) berpendapat bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara kepuasan dan komitmen organisasi. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008). Weihui *et al.* (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang diukur melalui tiga komponen *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti merasa perlu adanya penelitian dan analisis kinerja lebih lanjut ditinjau dari beberapa variabel-variabel lain, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi serta komitmen organisasi. Tujuannya adalah dengan adanya kepuasan kerja dan budaya organisasi yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat dipertahankan maupun ditingkatkan.

Dengan demikian, peneliti mengambil judul ***“Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema)”***.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut.

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema?

4. Apakahbudayaberpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema?
5. Apakahkomitmen organisasiberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis, agar penelitian dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu:

1. Kontribusi teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.
2. Kontribusi praktis, yaitu memberikan gambaran dan pemahaman kepada manajemen PT. Mataram Surya Visi Sinema tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.