

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi Perusahaan sekarang ini, Karyawan merupakan salah satu faktor penting agar terciptanya tujuan dari Perusahaan. Tanpa adanya Karyawan yang mumpuni Perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana caranya agar Sumber Daya Manusia yang ada pada Perusahaan dapat bekerja secara maksimal. Untuk itu pihak Organisasi hendaknya mencari strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja Karyawannya. Peningkatan kinerja Karyawan menjadi salah satu faktor pendukung bagi peningkatan kinerja Organisasi secara keseluruhan. Pada kenyataannya banyak Organisasi yang mengeluarkan biaya dalam upaya untuk meningkatkan kinerja Karyawannya.

Meskipun Perusahaan memiliki fasilitas dan Prasarana yang baik tetapi tidak memiliki Sumber Daya yang mumpuni, disiplin, dan kerja sama yang kuat, maka sulit bagi Perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja Karyawan adalah sebuah evaluasi dari kontribusi Karyawan terhadap pencapaian tujuan Organisasi. Apabila dalam suatu Organisasi memiliki Karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk, maka akan berakibat pada tujuan Perusahaan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka tujuan Perusahaan akan mudah tercapai.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja Karyawan. Mengingat pentingnya peranan Sumber Daya Manusia, maka Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia dalam bekerja. Salah satunya adalah Budaya organisasi dan hal lainnya dalam mendukung kegiatan Perusahaan sehingga karyawan dapat dipengaruhi untuk bekerja sesuai standar dan mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka. Sementara itu, karyawan yang memperoleh Kepuasan kerja akan bekerja dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

Hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan pembekalan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, pemberian motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, teknologi dan saran produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Factor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang dalam rangka mencapai satu tujuan tertentu dengan berbagai program yang telah di rencanakan sebelum suatu kegiatan dilaksanakan, pastilah memiliki keragaman pola dan sikap di antara anggotanya **Robbins (2009)**. Sebelum bergabung dalam Organisasi, seseorang memiliki pola dan sikap yang membentuk Budaya dalam kesehariannya. Ketika memasuki suatu Organisasi, Budaya yang dianutnya masih melekat pada dirinya,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tetapi oleh Pimpinan dan Masyarakat atau lingkungan Organisasi akan mengarahkannya kepada Budaya yang dianut oleh Organisasi tersebut, maka terciptalah Budaya yang terpadu didalam suatu Organisasi.

Budaya bagi Organisasi tentunya merupakan tekanan Normatif pada setiap individu yang ada dalam Organisasi untuk memiliki perilaku tertentu. Perilaku tersebut antara lain perilaku untuk setia/loyal pada Organisasi, loyalitas tersebut selanjutnya akan menciptakan komitmen yang tinggi pada Organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada Organisasi biasanya rela berkorban, memiliki tekad yang kuat dan peduli pada kemajuan Organisasi, hal tersebut pastinya akan tercermin pada tindakan individu untuk bekerja sebaik mungkin bagi Organisasi.

Karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melaksanakan kegiatannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian yang berkualitas. Untuk memperoleh kepuasan kerja tersebut banyak hal yang menjadi alasan mengapa pemenuhan kebutuhan karyawan itu penting. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan yang bekerja mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda dengan yang lainnya.

Menurut **Robbins dan Judge, (2009)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu diantaranya ialah otonomi dan kebebasan, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, perasaan aman dilingkungan kerja, keamanan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pekerjaan, keberartian pekerjaan, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan untuk keseluruhan, kepemimpinan atau hubungan atasan dan bawahan, pekerjaan itu sendiri dan keberagaman pekerjaan.

Global Ikhwan adalah salah satu Organisasi Bisnis dan Dakwah yang mempunyai ratusan cabang diseluruh Dunia, termasuk Indonesia. Global Ikhwan mempunyai kegiatan Dakwah di beberapa Bidang. Di Bidang Pendidikan terdapat 300 Sekolah anak-anak, remaja dan Dewasa untuk melahirkan Pelajar yang terwatak sebagai abid dan pejuang. Dibidang Sosial terdapat 100 buah Rumah Amal yang memberi khidmat kepada anak Yatim dan Fakir miskin. Dibidang ekonomi ada 80 Pasar Raya, 60 buah butik, 70 buah Restoran, 3000 hektare lahan Pertanian, 50 ladang ternak, 1 ladang kurma di Madinah, Hotel, Rumah Sakit dan Klinik. Salah satu cabangnya berada di daerah Pekanbaru tepatnya di Bandar Ikhwan Pekanbaru Jalan Singgalang Raya No 313 Tangkerang Timur Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Tempat ini dipimpin oleh Ustadz Ir.M, Rizal Chatib.M.Sc yang diamanahkan menjadi Pimpinan beserta Staf nya sebanyak 97 orang dan 250 anak didik yang tinggal di Asrama. Lembaga Global Ikhwan dalam berdakwah selain menggunakan konsep Bisnis, juga mengadakan Kebudayaan dengan membentuk Grup Nasyyid dengan nama Generasi Harapan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Global Ikhwan memiliki Budaya Kerja yang dikaitkan dengan konsep semata-mata mencari Keridhaan Allah SWT demi menunjang keberhasilan didalam maupun di luar Perusahaan. Dengan demikian secara tidak langsung seluruh Karyawan sangat memiliki pribadi yang begitu loyal dengan berbagai aktivitas yang dilakukan. Karyawan juga dalam hal ini dapat dikatakan tidak di beri upah ataupun gaji, honor dan semisalnya. Dalam artian seluruh kebutuhan sandang, pangan, papan di Global Ikhwan ini terpenuhi. Meskipun demikian, mereka tetap selalu bekerja dengan penuh keikhlasan sesuai dengan fungsi nya masing-masing. Disamping itu tidak menutup kemungkinan juga, didalam sebuah Organisasi tentunya ada Manajemen nya masing masing yang mengatur keberlangsungan setiap aktivitasnya. Baik itu secara Eksternal maupun Internal Perusahaan. Global Ikhwan juga memiliki beberapa Data ataupun Penilaian guna mengetahui tingkat keberhasilan yang menjadi acuan untuk mengevaluasi berbagai aktivitas di masa yang akan datang, hal ini berorientasikan dalam bentuk program jangka panjang.

**Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Global Ikhwan Pekanbaru Periode 2013-2016**

Tahun	Jumlah Karyawan ( Orang )	Tingkat Absensi		
		Persentase Absensi Dalam (%)	Efektivitas bekerja (Bulan)	Jumlah Rata-Rata/Bulan Dalam (%)
2013	89	44,3	12	3,6
2014	92	53,4	12	4,4
2015	94	56,6	12	4,7
2016	97	63,4	12	5,2

**Sumber : Bagian Personalia/SDM PT. Global Ikhwan Pekanbaru.2016**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dari tahun 2013-2016 mengalami peningkatan dari jumlah Karyawannya. Ditahun 2013 terdapat jumlah karyawan sebanyak 89 orang dengan persentase 44,3%, sedangkan di tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 97 orang dengan persentase 63,4% .

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Global Ikhwan Pekanbaru Periode 2012-2016**

Jumlah		Penilaian Kinerja Karyawan				
Tahun	Karyawan (Orang)	Sangat Baik (orang)	Baik (orang)	Cukup (orang)	Tidak Baik (orang)	Sangat Tidak Baik (orang)
2012	86	14	17	20	8	5
2013	89	17	21	19	7	6
2014	92	10	15	20	11	11
2015	94	18	15	26	13	10
2016	97	14	17	25	19	15

**Sumber : Bagian Personalia/SDM PT. Global Ikhwan Pekanbaru.2016**

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa di tahun 2012 dengan jumlah karyawan 86 orang menunjukkan adanya kinerja karyawan kategori sangat tidak baik sebanyak 5 orang, sedangkan di tahun 2016 dengan jumlah karyawan 97 orang kategori sangat tidak baik sebanyak 15 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan Budaya Organisasi pada PT. Global Ikhwan masih sangat cukup.

Oleh karena itu Penelitian ini menguji Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan di PT.Global Ikhwan Pekanbaru. Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan,

dimana dengan penerapan Budaya Organisasi di PT. Global Ikhwan yang baik mampu mendorong Karyawan untuk bekerja lebih maksimal, nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga besar kemungkinan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Budaya kerja karyawan memberikan perilaku positif dari pelaku Organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Jika kita mengetahui seberapa pengaruhnya Budaya Organisasi Perusahaan dalam lingkungan Global Ikhwan, maka dapat dilihat dari data dan Sejarah Perusahaan untuk bisa beranggapan seluruh kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien dalam mengetahui Kinerja yang ada.

**Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT.Global Ikhwan Pekanbaru Periode 2012-2016**

No	Tahun	Karyawan (Orang)	Jumlah
1	2012	86	86
2	2013	89	89
3	2014	92	92
4	2015	94	94
5	2016	97	97

**Sumber : Bagian Personalia/SDM PT. Global Ikhwan Pekanbaru.2016**

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwasanya jumlah karyawan pada tahun 2012 berjumlah sebanyak 86 orang, sedangkan ditahun 2016 mengalami peningkatan dari jumlah karyawan yaitu sebanyak 97 orang. Bertitik tolak dari latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ikhwan Pekanbaru**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah yang perlu untuk dikaji dan dibahas, adapun masalah yang penulis rumuskan adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ikhwan Pekanbaru ?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ikhwan Pekanbaru ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Global Ikhwan Pekanbaru ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Global Ikhwan Pekanbaru.
2. Mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Global Ikhwan Pekanbaru.
3. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Global Ikhwan Pekanbaru.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengembangan dan perbaikan serta semakin kondusifnya budaya organisasi dan kepuasan kerja yang berkualitas.
2. Penelitian ini akan menjadi pengalaman amat berharga bagi penulis selama melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.
3. Sebagai bahan informasi maupun evaluasi selanjutnya.

#### 1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Skripsi ini disusun dengan tujuan agar mempunyai suatu susunan yang Sistematis dapat memudahkan untuk mengetahui dan memahami hubungan antara Bab yang satu dengan Bab yang lainnya sebagai suatu rangkaian yang Sistematis, adapun Sistematis yang dimaksud adalah:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan Penelitian.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada Bab ini menguraikan teori-teori yang melandasi Penulis dalam melakukan Penelitian.



### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Menguraikan mengenai jenis Penelitian dan pendekatan yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, analisa data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Berisikan mengenai Gambaran Umum lokasi penelitian, seperti sejarah objek penelitian, aktivitas objek penelitian, Struktur Organisasi objek Penelitian, dan lain sebagainya.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan guna untuk menjawab Pertanyaan dan Pengujian terhadap Hipotesis Penelitian.

### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisikan Kesimpulan dan Saran yang diperoleh dari hasil Pengolahan data Penelitian.

UIN SUSKA RIAU