

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi.

Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan

puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat komitmen yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan tingginya tingkat kerja karyawan, sehingga apabila kepuasan kerja terjadi ketika semua tuntutan karyawan atas pekerjaan terpenuhi. Komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dikarenakan variabel ini sangat lah penting bagi perusahaan karena berisi nilai norma norma nilai nali dan cara berkerja yang baik untuk karyawan. dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan dengan kata lain komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi yaitu sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak Mayer (2016:55) Komitmen organisasi di mulai dari

bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi rasa kepedulian pegawainya terhadap organisasi dengan sikap pemimpin yang benar. Hal lain yang memicu komitmen karyawan terhadap organisasi adalah dari seberapa besar perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan kompensasi yang diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap komitmen pegawai

Pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan profesionalisme yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik disini lah pentingnya budaya organisasi untuk mewujudkan kepuasan kerja. budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Edison (2016:119)

Ketika perusahaan mendorong perencanaan karir, para karyawan akan lebih mungkin untuk menyusun tujuan karir dan berkerja dengan giat untuk mencapai hal itu. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kepuasan karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri,

karena pegawai merasa puas pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

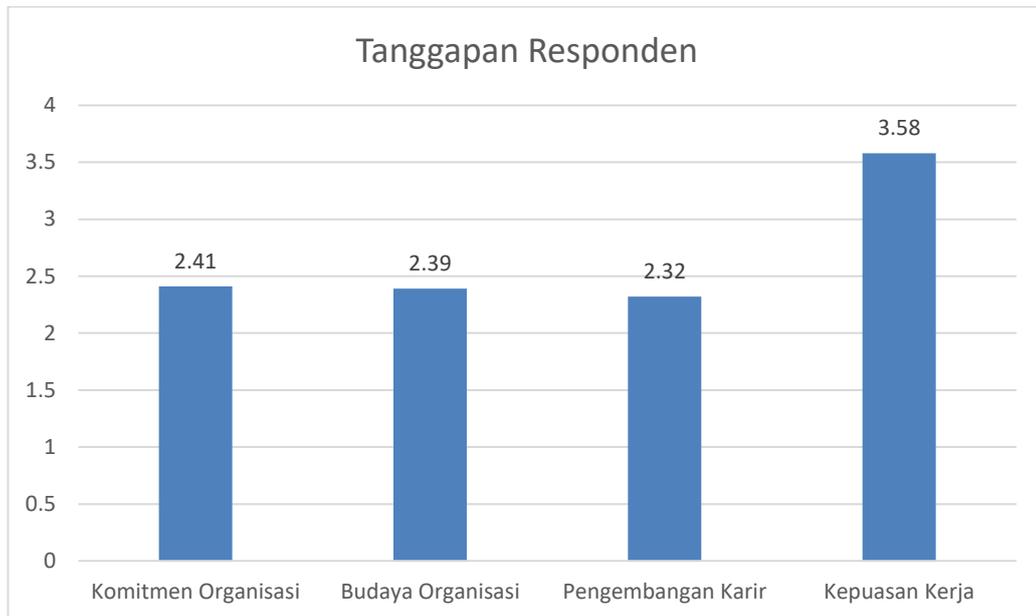
Pada penelitian ini , penulis melakukan penelitian pada pegawai di RS. Mekar Sari Bekasi yang memiliki permasalahan yaitu karyawan merasa kesulitan dalam menerepakan komitmen, budaya organisasi, pengembangan karir yang dibangun perusahaan, dimana sebagian karyawan melaksanakan pekerjaan tidak saling kerja sama, seharusnya di dalam rumah sakit kerja tim hal yg sangat dibutuhkan . adapun pemilihan lokasi di dasarkan kesediaan manajemen dan pihak HRD (*Human Resorce Departement*) RS. Mekar Sari dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat penulis komitmen organisasi menurut HRD (*Human Resorce Departement*) di RS. Mekar Sari dapat dikatakan kurang baik karena pada komitmen ini masih kurangnya keterlibatan pegawai pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, kemudian pada variabel budaya organisasi menurut HRD (*Human Resorce Departement*) RS. Mekar Sari dikategorikan kurang baik disebabkan kurangnya budaya kerja sama tim di RS. Mekar Sari selanjutnya pada pengembangan karir menurut HRD (*Human Resorce Departement*) RS.

Mekar Sari dapat dikatakan kurang baik karena masih kurangnya kesempatan pengembangan potensi yang dilakukan pada setiap karyawan RS. Mekar Sari, Bekasi selain melakukan wawancara berikut adalah diagram yang menunjukkan komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja pada RS. Mekar Sari, Bekasi yang di olah dari hasil penyebaran kuisisioner terhadap 30 karyawan di RS. Mekar Sari, Bekasi

RS. Mekar Sari merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di kota Bekasi yang menyediakan jasa perawatan rumah sakit, mekar sari adalah tipe rumah sakit C pada awalnya berdiri RS. Mekar Sari adalah rumah sakit bersalin, tetapi kemudian sesuai dengan kebutuhan masyarakat Bekasi pada saat itu maka RS. Mekar Sari berubah fungsinya sebagai rumah sakit umum.

Berikut adalah diagram yang menunjukkan komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di RS. Mekar Sari Bekasi, yang diolah dari hasil penyebaran kuisisioner terhadap 30 karyawan di RS. Mekar Sari yang dijelaskan pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Terhadap Kepuasan Kerja di RS. Mekar Sari**

**Sumber : Data, diolah tahun 2020**

Dari gambar 1.1 grafik diatas, diperoleh hasil tanggapan responden tentang ke tiga variabel yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di RS. Mekar Sari, mengacu pada interpretasi table 33 Menunjukkan tanggapan responden untuk komitmen organisasi rata-rata sebesar 2,41, artinya kurang baik, sedangkan tanggapan responden terhadap budaya organisasi sebesar 2,39, artinya kurang baik, kemudian tanggapan responden terhadap pengembangan karir sebesar 2,32, yang artinya kurang baik bagi perusahaan. Namun tanggapan responden terhadap kepuasan kerja menunjukkan rata-rata 3,58, dalam arti baik untuk perusahaan. Dalam survey awal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat gap. Dalam teori menurut Greenberg dan Baron (2016:297) bahwa kondisi karyawan dapat merasakan kepuasan karena karyawan memiliki komitmen

organisasi tinggi, kondisi budaya organisasi yang baik dan pengembangan karir juga baik. Namun survey awal sebanyak 30 responden menunjukkan sebaliknya bahwa komitmen organisasi cukup rendah, budaya organisasi tidak baik dan pengembangan karir tidak baik, tetapi kepuasan kerja karyawan tinggi. Oleh karena itu masalah ini perlu diteliti dan dibuktikan melalui survey lebih lanjut apakah sejalan dengan teori maupun para peneliti terdahulu. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja RS. Mekar Sari”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi kategori cukup rendah namun tingkat kepuasan karyawan kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan komitmen karyawan terhadap organisasi belum maksimal.
2. Budaya organisasi di RS. Mekar sari, cukup baik, namun kepuasan kerja sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum diterapkan dengan baik sebagai acuan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengembangan karir di RS.Mekar cukup baik, namun kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir belum berjalan dengan maksimal.
4. Kepuasan kerja di RS. Mekar sari dapat dikatakan tinggi hal ini diduga ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi,budaya organisasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada di Rumah Sakit Mekar sari.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas masalah penelitian yang dapat dikembangkan adalah tentang pengaruh komitmen organisasi,budaya organisasi,pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dari permasalahan tersebut maka akan dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RS. Mekar sari?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RS. Mekar Sari?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RS. Mekar Sari ?

4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RS. Mekar Sari?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai RS. Mekar Sari
2. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai RS. Mekar Sari
3. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pegawai RS. Mekar Sari
4. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pegawai RS. Mekar Sari

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat Teoritis dan Praktis berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan organisasi terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan organisasi terhadap kepuasan kerja.

