

BAB I

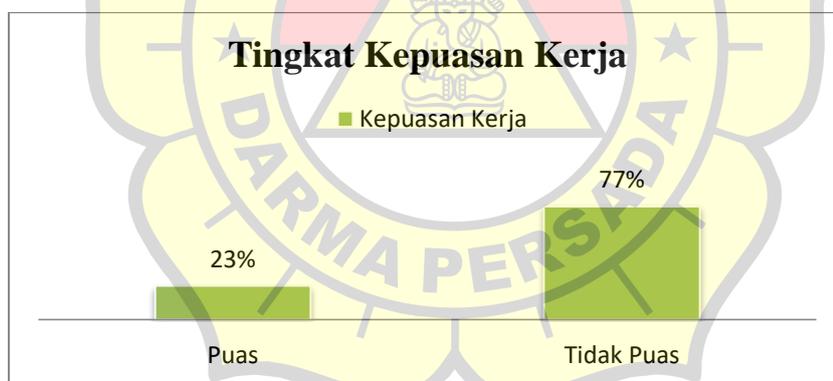
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dapat dikelola, dikembangkan dan dipertahankan sesuai kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya masing-masing dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Persaingan yang semakin meningkat pada era digital atau era teknologi informasi tidak akan banyak berpengaruh pada perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang handal dan siap menghadapi terjadinya perubahan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah karyawan. Karyawan dapat dikelola, ditingkatkan dan dipertahankan agar mereka dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan menguasai pekerjaan di bidangnya masing-masing, sehingga memiliki kinerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan yang handal tetap bertahan dan memiliki kinerja tinggi adalah melalui upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja dapat terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih berkonsentrasi dalam bekerja, lebih bersemangat, bekerja sesuai dengan target, dan lebih peduli terhadap tujuan perusahaan sehingga keadaan ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk, yaitu perusahaan terbuka yang bergerak dalam bidang pertanian dan menjalankan kegiatan usaha dalam bidang perkebunan dan agro industri. Berikut hasil prasurvei mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari :



Sumber : Data diolah peneliti 2021

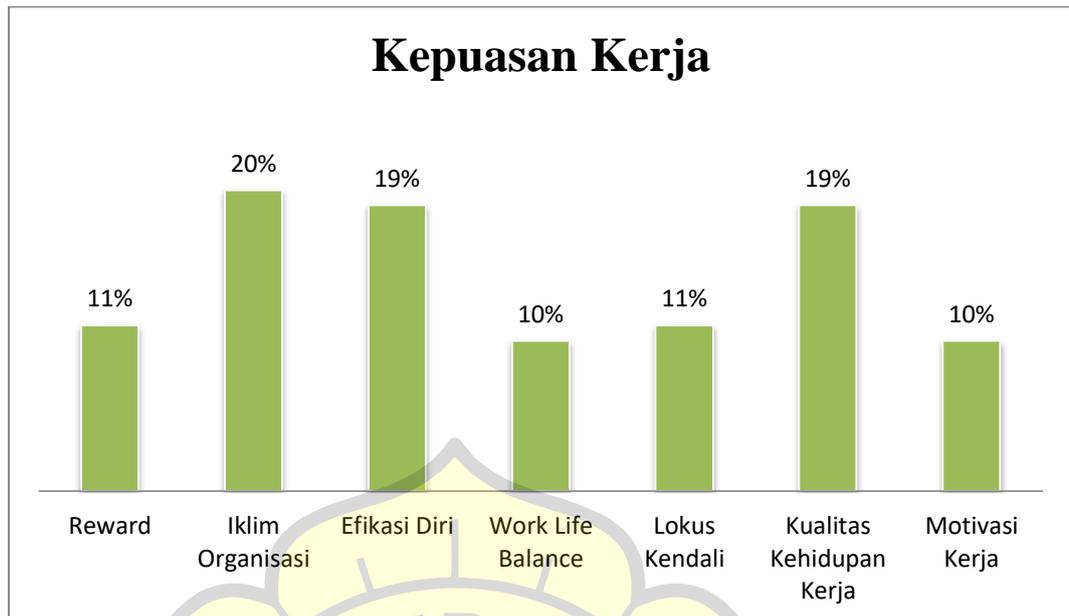
Gambar 1.1 Grafik

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra Agro Lestari

Berdasarkan hasil prasurvei tingkat kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa 77% karyawan tidak puas pada kepuasan kerja. Dampak dari ketidakpuasan karyawan terlihat dari hasil wawancara dengan manajer HR

(*Human Resource*) Arif Adi Kusuma bahwa hasil meeting besar manajer untuk semester satu terdapat keluhan para manajer mengenai progres kerja karyawan. Menurunnya kualitas kerja serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu manajer mengeluhkan hasil kerja karyawan yang tidak maksimal. Sebagai manajer HR sering mengamati dan mendengar keluhan karyawan. Untuk kepuasan kerja karyawan sendiri tidak bisa dipukul rata karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda. Keluhan yang disampaikan karyawan antara lain adanya hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan karena kesalahpahaman sehingga karyawan merasa tidak nyaman, kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam mengikuti peraturan mengenai kemajuan teknologi perusahaan membuat karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu jam kerja yang tidak menentu menjadi permasalahan karyawan hal itu membuat karyawan tidak nyaman karena karyawan memiliki peranan di luar pekerjaan yaitu waktu untuk istirahat dan keluarga.

Variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Astra Agro Lestari dijadikan acuan untuk menentukan variabel apa saja yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Berikut disajikan diagram data prasurvey tentang variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Astra Agro Lestari. Dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah peneliti 2021

Gambar 1.2 Grafik
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra Agro Lestari

Dari hasil prasurvei sebanyak 30 karyawan menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan variabel yang dianggap oleh karyawan mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 20% karyawan, efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 19% karyawan dan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 19% karyawan.

Iklim organisasi merupakan suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Iklim organisasi pada dasarnya merupakan fenomena emosional dan membentuk suasana hati anggota organisasi terhadap pekerjaan. Menciptakan iklim organisasi sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan tidaklah mudah, seperti adanya ketidakjelasan struktur pembagian tugas kepada karyawan, kurangnya

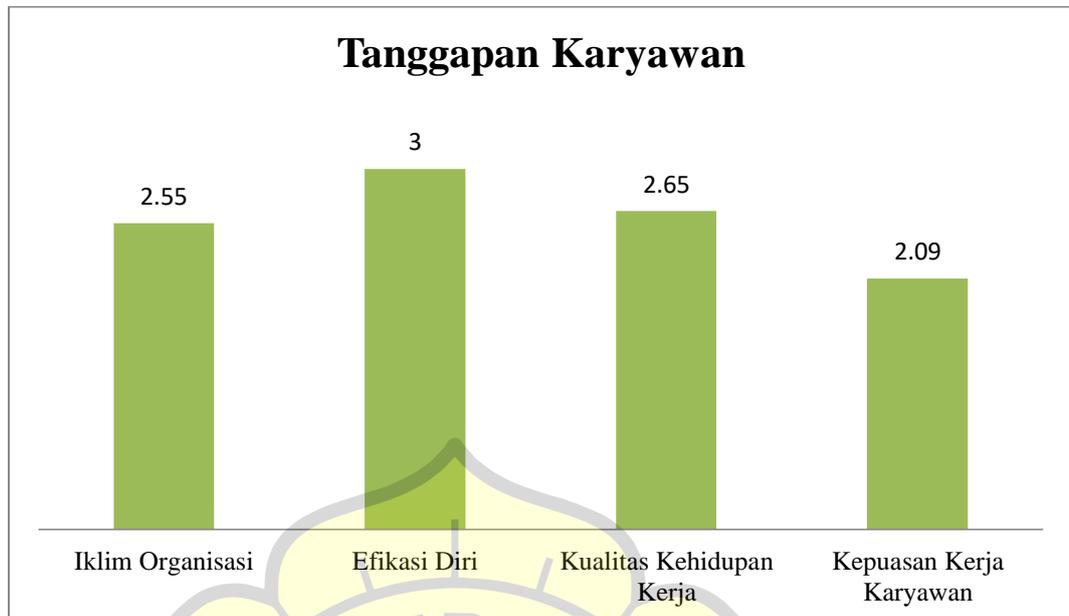
keterbukaan karyawan, lingkungan atau suasana ruang kerja yang tidak nyaman, kurang baiknya hubungan antara sesama rekan kerja, gaji yang kurang layak atau tidak adil, dan adanya sikap atasan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Keadaan iklim organisasi yang kurang baik ini dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan menurun. Sebaliknya apabila dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan meningkat. Dapat dikatakan bahwa baik buruknya iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah faktor efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah atau pekerjaan dengan efektif. Efikasi diri juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Mereka yakin bahwa mempunyai energi (motivasi) sumber daya (faktor situasional), memahami tindakan yang benar (persepsi peran) dan kompetensi (kemampuan) mengerjakan tugas sehingga mendapatkan kepuasan tersendiri. Kurangnya perasaan percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang kepercayaan diri karyawan dalam mengikuti perkembangan teknologi perusahaan dan tantangan yang diberikan atasan merupakan sebagian dari masalah karyawan. Efikasi diri bagi karyawan sangatlah penting karena karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dapat memahami pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau standar perusahaan. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi merasa nyaman dalam melakukan

pekerjaannya dan dapat memecahkan masalah dengan cepat dan tepat dalam pekerjaan. Kondisi karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi akan merasakan puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

Kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) adalah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Masalah yang perlu diperhatikan dalam kualitas kehidupan kerja yaitu Pembagian tugas karyawan tidak sesuai dengan keahlian, tidak ada keadilan yang merata untuk karyawan, kurang adanya penghargaan untuk karyawan berprestasi, dan jam kerja yang tidak beraturan. Kualitas kehidupan kerja perlu menjadi perhatian perusahaan karena kondisi rasa nyaman dan aman, keadilan serta motivasi kerja dapat berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja juga berperan dalam memantau karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja mereka membantu manajer untuk mendapatkan ide perbaikan dalam suatu perusahaan.

Masalah – masalah yang terjadi dalam iklim organisasi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja penulis melakukan prasurvey berikutnya di PT. Astra Agro Lestari. Berikut disajikan hasil prasurvey penelitian tentang iklim organisasi, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.



Sumber : Data diolah peneliti 2021

Gambar 1.3 Grafik

Tanggapan Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra Agro Lestari

Berdasarkan grafik 1.3 diperoleh tanggapan karyawan dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 yaitu variabel iklim organisasi 2,55 yang menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT. Astra Agro Lestari baik, selanjutnya variabel efikasi diri karyawan sebesar 3,00 yang menunjukkan efikasi diri karyawan di PT. Astra Agro Lestari baik, dan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 2,65 menunjukkan kualitas kehidupan kerja di PT. Astra Agro Lestari baik. Kemudian tanggapan karyawan untuk kepuasan kerja sebesar 2,09 artinya karyawan menyetujui bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari masih kurang puas.

Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal sesuai dengan penelitian Permadi dan Utama (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Santoso dan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian diatas dan fenomena yang terjadi di PT. Astra Agro Lestari, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Agro Lestari”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Iklim organisasi karyawan PT. Astra Agro Lestari baik namun kepuasan kerja tidak puas.
2. Efikasi diri karyawan PT. Astra Agro Lestari tinggi namun kepuasan kerja tidak puas
3. Kualitas kehidupan kerja PT. Astra Agro Lestari baik namun kepuasan kerja tidak puas

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam kajian ini penulis hanya membatasi masalah sumber daya manusia tentang pengaruh iklim organisasi, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan di *Head Office* PT Astra Agro Lestari Tbk, Jakarta dengan populasi karyawan tetap.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Agro Lestari Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Agro Lestari Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Agro Lestari Tbk?
4. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Agro Lestari Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT. Astra Agro Lestari sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh iklim organisasi, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Astra Agro Lestari.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui iklim organisasi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang berguna bagi penulis tentang iklim organisasi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

