

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, faktor-faktor tersebut berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun dapat diramalkan dengan faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh ahli-ahli manajemen sumber daya manusia berdasarkan pengalaman maupun penelitian-penelitian (Ahmad Firdaus, 2017 : 1).

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Oleh karena itu sumber daya terpenting suatu organisasi adalah

sumber daya manusia yang merupakan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Selain itu, Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Dengan demikian perlu adanya perhatian lebih untuk para karyawan dari perusahaan, baik dari dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan untuk operasional perusahaan juga harus diperhatikan, mulai dari deskripsi pekerjaannya hingga tanggung jawabnya. Sehingga sumber daya yang ada bisa diberdayakan dengan sebaik-baiknya. Salah satu aspek utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah karyawan atau pegawainya. Untuk mendapatkan performa terbaik dari sumber daya manusia, maka perusahaan harus bisa membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan dimana-mana, baik di kalangan para pakar maupun dilakangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, Menurut Vecchio dalam Wibowo (2016:14) memberikan devinisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma besarnya yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang.

Komitmen organisasi merupakan nilai-nilai dan sasaran organisasinya terpenuhi Menurut Kaswan (2017:173) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Selanjutnya terdapat perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat membantu pelaksanaan program-program perusahaan yang diharapkan dapat memperkuat pertumbuhan perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengembangkan karir seseorang sebab dengan pengembangan karir yang sistematis dan terprogram diharapkan pengembangan karir karyawan akan berjalan dengan baik. Tujuan dari pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka, mengurangi keusangan propesi dan manajerial, mengingatkan analisis dari keseluruhan karyawan. Menurut Fubrin dalam mangkunegara (2017:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan

menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimal dari organisasi. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka.

PT. Gudang Garam Tbk, merupakan salah satu perusahaan rokok terkemuka di Indonesia yang memiliki banyak anak perusahaan di bidang industri tembakau, industri kertas, pembuatan rokok, jasa transportasi dan perdagangan. PT. Gudang Garam Tbk., Dalam rangka mewujudkan kualitas, serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya. Penulis melakukan wawancara dengan Sekretariat PT Gudang Garam Tbk dan hasil wawancara tersebut pada PT Gudang Garam Tbk, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini.

Fenomena yang terjadi di perusahaan sebutkan yang pertama, Budaya Organisasi Karyawan tersebut kurangnya keberanian dari tiap

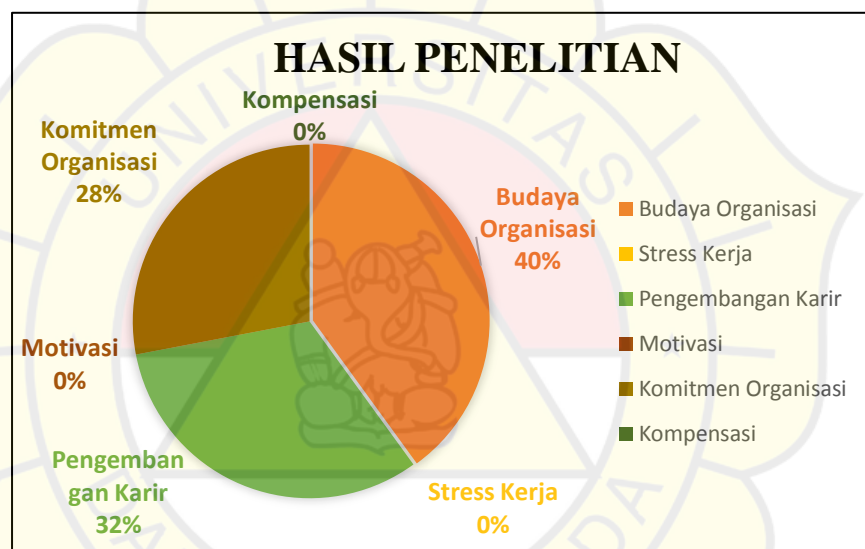
individu untuk mengembangkan inovasi yang berkelanjutan di perusahaan.

Kedua, Komitmen Organisasi Karyawan yang terjadi yaitu dimana karyawan mengeluhkan untuk menunjang proses berjalannya suatu organisasi karyawan dengan komitmen kerja tinggi cenderung menetap pada organisasi untuk jangka waktu panjang dan memberikan kontribusi pada produktivitas tingkat tinggi organisasi yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan keluar, hal ini karena semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Ketiga, Pengembangan Karir yang terlalu tinggi dalam pekerjaan yang menjadi tugas rutinnnya, hal tersebut dapat dilihat adanya masalah yang di keluhkan karyawan terhadap perusahaan karena program pengembangan karir yang belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan.

Dan yang Keempat, menurunnya Kepuasan Kerja Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dapat dilihat pada masalah yang terjadi bahwa satu tahun terakhir mengalami keterlambatan pada penerimaan gaji karyawan. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan oleh PT Gudang Garam Tbk sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kejadian tersebut dapat menjadikan masalah untuk PT Gudang Garam Tbk.

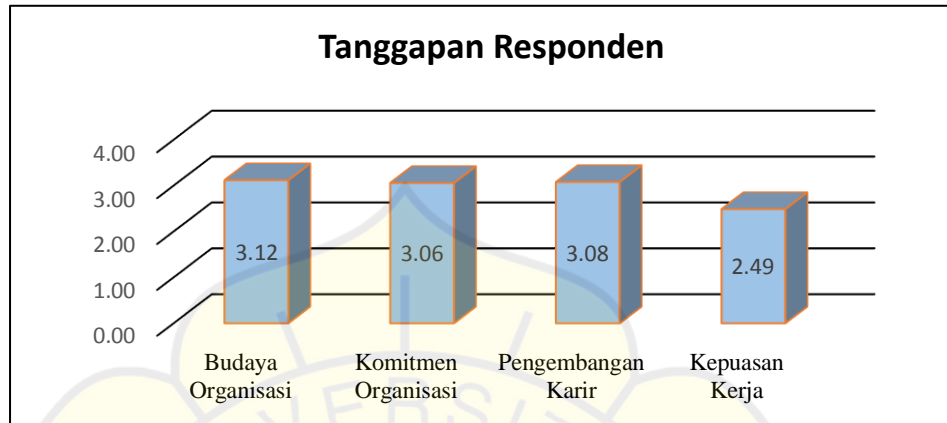
Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi Budaya Organisasi karyawan PT Gudang Garam Tbk dengan variabel berupa budaya organisasi, stress kerja, pengembangan kari, komitmen organisasi,kepuasan kerja, konflik kerja, kompensasi, konflik kerja dan juga motivasi. Kuesioner penelitian pendahuluan diisi oleh 22 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Gambar 1.1 Hasil Penelitian Pendahuluan
Sumber : diolah oleh penulis 2021

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Sekretariat* PT Gudang Garam Tbk dari pernyataan diatas penulis melakukan observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada 22 karyawan PT Gudang Garam Tbk sebagai data observasi mengenai Budaya Organisasi, Komitmen Organissi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Gudang

Garam Tbk. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 Tanggapan Responden
Sumber : Data diolah oleh Penulis 2021

Dari grafik diatas penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan Pra Kuesioner kepada 22 karyawan tetap di PT. Gudang Garam, Tbk dapat dilihat nilai rata-rata mengacu pada tabel interpretasi yaitu tabel 3.4 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi budaya organisasi di PT. Gudang Garam Tbk yaitu Budaya Organisasi mempunyai rata-rata sebesar 3,12 artinya budaya organisasi baik atau sesuai dengan bidang pekerjaannya. Untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,06 artinya karyawan PT. Gudang Garam Tbk terjalin komitmen dengan baik. Untuk Pengembangan Karir sebesar 3,08 artinya Pengembangan Karir di PT. Gudang Garam Tbk tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya untuk Kepuasan Kerja sebesar 2,49 artinya kepuasan kerja karyawan rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan Kepuasan Kerja meskipun dengan Budaya Organisasinya

sesuai, komitmen organisasi karyawannya baik dan Pengembangan Karir kerjanya baik.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk, dengan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Gudang Garam”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT. Gudang Garam Tbk adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi karyawan di PT. Gudang Garam Tbk memiliki kemampuan sesuai pekerjaannya namun belum dapat mendorong kepuasan kerja karyawan di PT. Gudang Garam Tbk .
2. Komitmen organisasi karyawan berjalan dengan baik namun kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk rendah.
3. Pengembangan karir karyawan sudah baik namun kepuasan kerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk. Sedangkan karyawan yang di jadikan responden dalam penelitian ini adalah 110 karyawan tetap PT. Gudang Garam Tbk.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka perumusan yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk?
- b. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk?
- c. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk?
- d. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT. Gudang Garam Tbk, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang garm Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk.

2. Kegunaan Teoritis

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 kompetensi dan komunikasi yang terhadap pengembangan karir pada PT Gudang garam Tbk.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk.

