

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

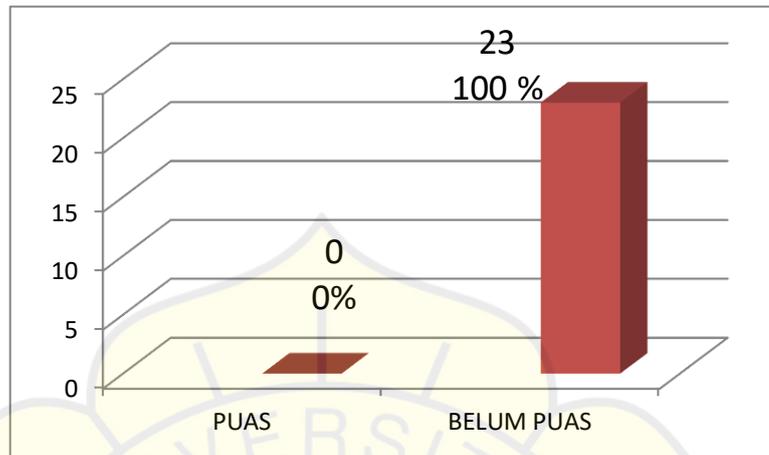
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Begitu pula manajemen sumber daya manusia di Astrido Toyota. Pada tahun 1978 perusahaan mendapat kepercayaan dari PT. Astra Internasional, Tbk. untuk menjadi Dealer Resmi penjualan kendaraan dengan merek Toyota dan mengubah nama perusahaan menjadi Astrido Jaya Mobilindo. Astrido grup berkembang semakin pesat dengan dibukanya bengkel-bengkel resmi pada dealer penjualan. Upaya memenuhi tuntutan pasar yang semakin meningkat, kini dan dimasa mendatang. perjalanan bisnis Astrido grup telah berkembang dengan pesat dan sekarang ini telah memiliki beberapa outlet penjualan yang tersebar.

Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan Astrido Toyota manajemen sumber daya manusia pada kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Berdasarkan data observasi dengan menyebarkan kuesioner terhadap 23 karyawan tentang kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota.

Berikut adalah gambar yang menunjukkan hasil kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota dapat dilihat pada gambar 1.1



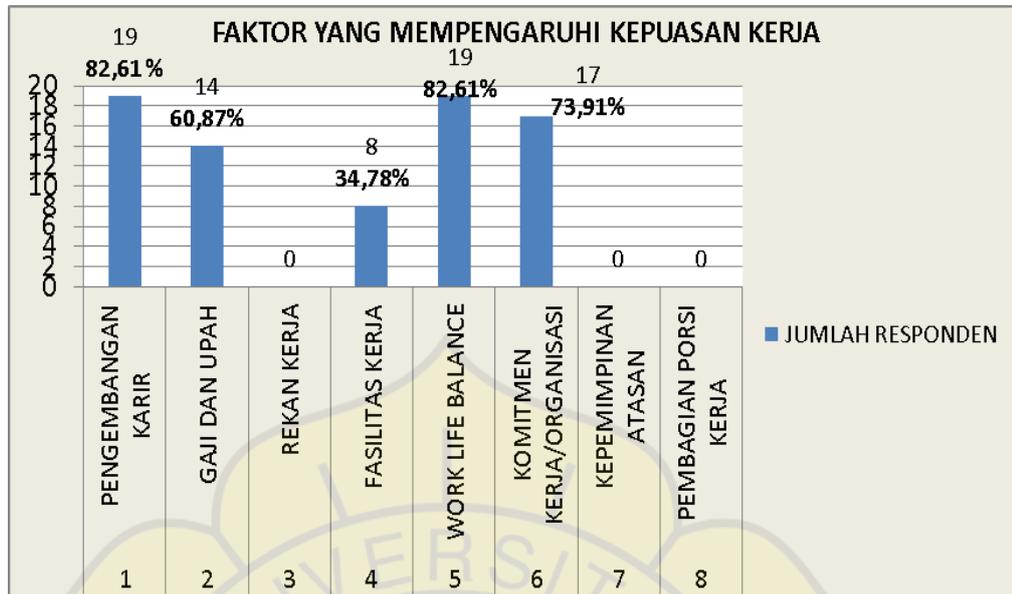
**Gambar 1. 1**  
**Grafik Responden Mengenai Kepuasan Kerja**  
**Karyawan Astrido Toyota**

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan penelitian diatas dan fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja yang ada di Astrido Toyota yaitu masih rendah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pokok masalah atau variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan Kerja, dan (6) Keseluruhan. Sedangkan menurut Nuraini (2013 : 115-116) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Upah yang cukup (2) Perlakuan yang adil (3) Ketenangan bekerja (4) perasaan diakui (5) Penghargaan hasil kerja (6) Penyalur perasaan

Berdasarkan faktor diatas oleh karena itu penulis melakukan observasi dengan menyebarkan kuesioner terhadap 23 karyawan tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di astrido Toyota sebagai berikut :



**Gambar 1. 2**  
**Grafik Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja**

Sumber: Data diolah peneliti 2021

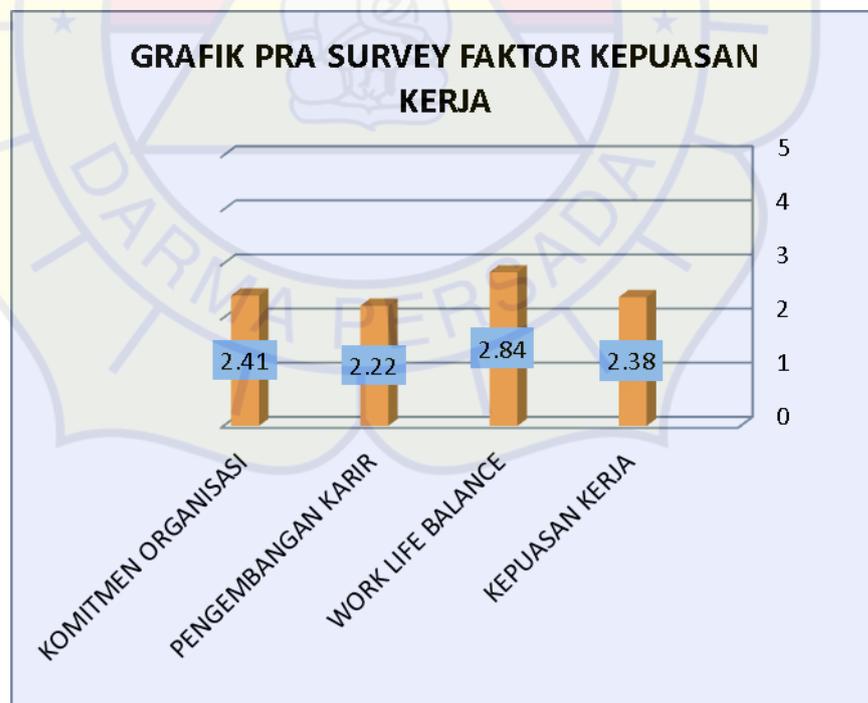
Berdasarkan penelitian diatas 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja di Astrido Toyota adalah komitmen kerja, sistem pengembangan karir dan *work life balance*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pokok masalah atau variabel independen yaitu komitmen kerja, sistem pengembangan karir dan *work life balance*

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi cara kerja yang profesional. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018 : 292), komitmen organisasi meru pakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi"

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sistem pengembangan karir. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, sistem pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan

kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program pengembangan karir, sebab program ini merupakan salah satu yang dibutuhkan karyawan untuk membentuk karakteristik dan pola pikirnya.

Tidak hanya sistem pengembangan karir saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, *Work Life Balance* pun mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Moorhead dan Griffin (dalam Hafid & Prasetio, 2017) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Grzywacz dan Carlos (dalam Laela, 2015) mendefinisikan *work life balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.



**Gambar 1. 3**  
**Grafik Pra Survey Rata-Rata Nilai Faktor Kepuasan Kerja**

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Dari grafik diatas dan berdasarkan table interval pada halaman 58 dapat dibaca dengan **komitmen organisasi** sebesar 2,41 yang berarti penerapan **komitmen organisasi** masih rendah, tanggapan responden untuk **sistem pengembangan karir** sebesar 2,22, menunjukkan penerapan **sistem pengembangan karir** juga masih rendah dan tanggapan responden untuk **work life balance** sebesar 2,84 menunjukkan penerapan **work life balance** juga masih rendah, kemudian tanggapan responden untuk **kepuasan kerja** sebesar 2,38 artinya responden menyetujui bahwa **kepuasan kerja** karyawan di Astrido Toyota rendah

Berdasarkan penelitian diatas dan fenomena yang terjadi mengenai penerapan **Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, dan Work Life Balance** yang ada di Astrido Toyota, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Astrido Toyota**”

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Karyawan merasa belum puas atas pekerjaannya.
2. Komitmen organisasi yang tidak konsisten sehingga terjadi ketidakjelasan karyawan.
3. Penerapan sistem pengembangan karir yang masih kurang baik.
4. Work Life Balance belum sepenuhnya dapat diterapkan secara maksimal.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, pembatasan masalahnya adalah **Komitmen Organisasi, Sistem**

Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Astrido Toyota.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam ini adalah :

1. Apakah Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Astrido Toyota?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Astrido Toyota?
3. Apakah Sistem Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Astrido Toyota ?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Astrido Toyota ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di Astrido Toyota sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Astrido Toyota
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Astrido Toyota
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Sistem Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Astrido Toyota.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Astrido Toyota

### 1.4 Kegunaan Penelitian

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

## 1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi, sistem pengembangan karir , dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengetahui komitmen organisasi, sistem pengembangan karir , dan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.