

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan SDM yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena SDM menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan dan dapat menentukan efektivitas dan produktivitas. Manajemen SDM menganggap bahwa Karyawan adalah sebuah *asset* untuk perusahaan dalam memegang peran yang penting untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Adrian dan Arianto (2022:168) kepuasan kerja terjadi akibat cara yang ditunjukkan oleh manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta mengikut sertakan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari internal organisasi dan merasa bahwa perusahaan memperhatikan mereka. Pentingnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa kurang puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang kurang baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu salah satunya adalah faktor budaya organisasi. Perusahaan sangat perlu adanya penerapan budaya organisasi yang baik, sebab kepuasan kerja karyawan dapat dibentuk juga dengan diterapkannya budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya organisasi memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain, budaya organisasi yang baik akan mudah mengatasi masalah yang timbul untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

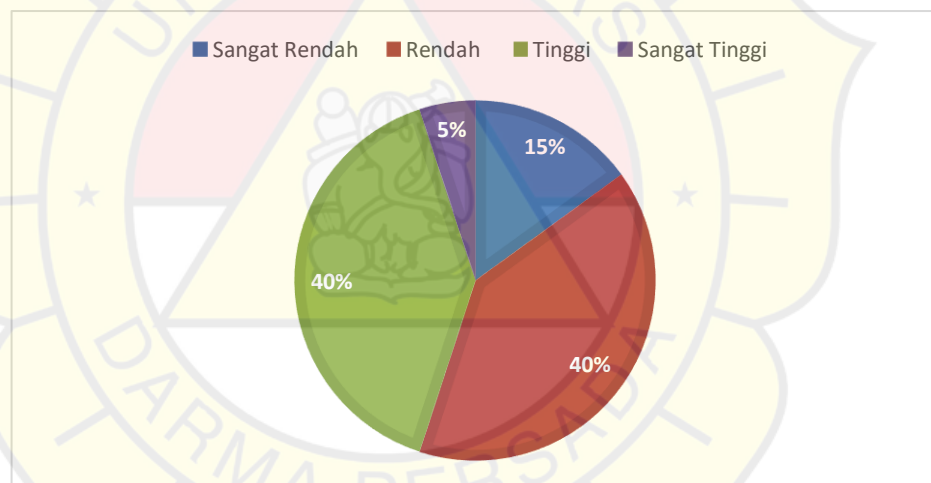
Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang sejuk dan harmonis telah memberikan inspirasi dalam bekerja. Iklim organisasi cenderung bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat, sehingga dibutuhkan

kemampuan karyawan dalam melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada instansi.

Selain budaya organisasi dan iklim organisasi, pengembangan karir juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh karyawan. Hal tersebut bisa memotivasi karyawan supaya bekerja dengan maksimal dan dapat mencapai sebuah kepuasan pada karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat di pisahkan oleh pengembangan karir pada karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas di dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan berupa pengembangan karir, karena setiap orang yang bekerja pada organisasi atau perusahaan pasti ingin karirnya terus berkembang dan meningkat, hal tersebut mengindikasikan pengembangan karir yang baik dan terprogram akan membuat karyawan menjadi puas dalam melakukan pekerjaan.

PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Pelayanan, sebagai bentuk pengabdian dalam mendukung perkembangan perusahaan yang berada di *group* CT. Corpora dalam mengamankan seluruh aktivitas bisnis serta asset-asset perusahaan termasuk *object-object vital group* usaha, agar laju perkembangan dan pertumbuhan bisnis *group* dapat tercipta dalam situasi yang kondusif, aman dan nyaman

bagi seluruh *stakeholders*, *shareholders* dan pegawai yang berada didalam group CT. Corpora. Dengan dukungan tenaga ahli yang profesional PT. JAYATAMA dipercaya mengelola tenaga kerja dibidang *Front Office*, *security*, *driver*, *office boy*, *office girl*, *messenger*, dan *cleaning service* di beberapa anak perusahaan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan wawancara kepada HRD PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) dan hasilnya menunjukkan rendahnya kepuasan pada karyawan hal tersebut didukung dengan hasil pra kuesioner terhadap 20 responden karyawan Bagian *Building and Support* pada gambar 1.1, adalah sebagai berikut :



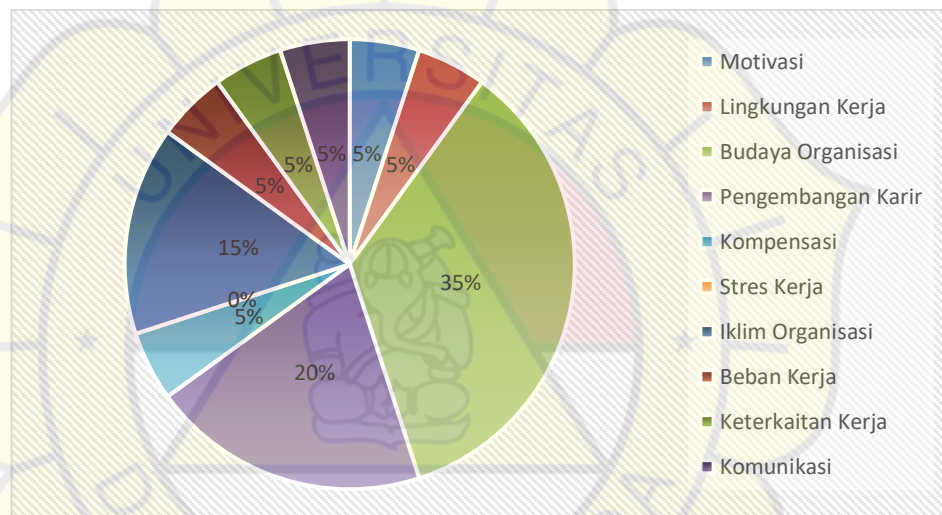
Gambar 1.1

**Hasil Pra Survey Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bagian
Bulding and Support PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA)**

Sumber: Diolah penulis tahun 2022

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara kepuasan kerja karyawan pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) adalah

rendah dan hasil dari wawancara kepada HRD PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah budaya organisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir yang menunjukkan faktor tertinggi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* pada PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut, yaitu adalah :



Gambar 1.2

**Hasil Pra Survey Variabel Yang Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Building and Support*
PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA)**

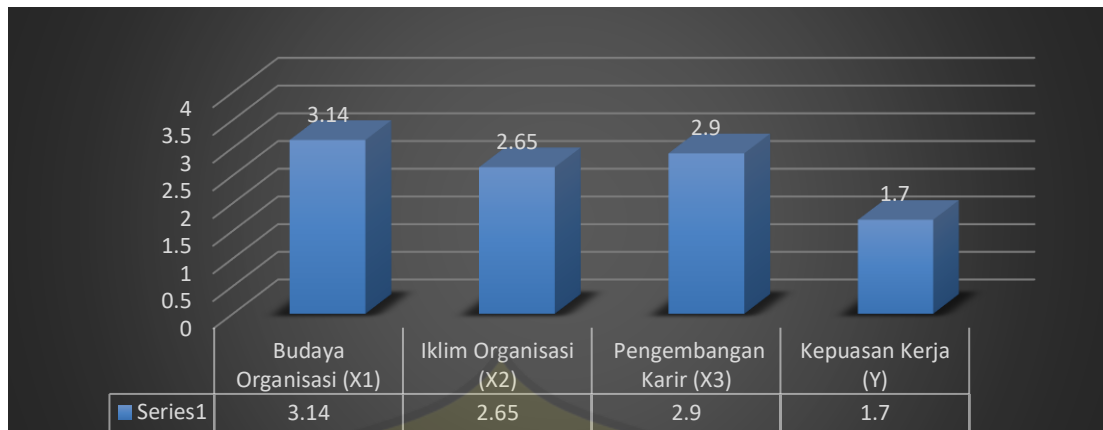
Sumber: Diolah penulis tahun 2022

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa ada 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, budaya organisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Sadaqah dan Mulyadin (2021:244) budaya organisasi yakni suatu wujud yang dimiliki dan diterima oleh suatu organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik organisasi akan mudah mengatasi masalah yang timbul untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga sangat mempengaruhi kepuasan pada karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan yaitu adalah iklim organisasi, menurut Oktriwani dan Kasmirudin (2017:4) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, iklim kerja yang positif mengakibatkan tingginya kepuasan kerja. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir, menurut Akhmal *et al* (2019:1) kepuasan kerja karyawan tidak dapat di pisahkan oleh pengembangan karir karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Pada saat melakukan observasi awal, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) penelitian ini tetap mengenai budaya organisasi, iklim organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.3 di bawah ini, adalah sebagai berikut :



Gambar 1.3

Grafik Tanggapan Responden Pra Survei mengenai Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Building and Support*

PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA)

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Grafik penelitian awal yang dilakukan dengan cara menyebar prakuesioner kepada 20 karyawan Bagian *Building and Support* di PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) didapatkan hasil bahwa nilai rata-rata yang diinterpretasikan dari tabel 3.4 bahwa untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,14 artinya sangat baik bahwa budaya organisasi pada PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) memiliki budaya organisasi yang sangat baik dan mudah untuk di sesuaikan oleh para karyawan pada Bagian *Building and Support*. Nilai rata-rata pada variabel iklim organisasi sebesar 2,65, iklim organisasi pada PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) sudah tergolong baik, artinya karyawan Bagian *Building and Support* pada PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) setuju dengan iklim organisasi yang

diterapkan sudah baik. Nilai rata-rata pada variabel pengembangan sebesar 2,9. Pengembangan Karir PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) tergolong baik, artinya karyawan Bagian *Building and Support* pada PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) setuju dengan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) sudah baik dan jelas. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja sebesar 1,7 artinya kepuasan kerja karyawan tergolong rendah, berarti kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* pada PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) kurang optimal dan belum merasa puas atas pekerjaannya.

Dari penelitian awal diatas sebagai fenomena yang terjadi mengenai budaya organisasi, iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan karyawan Bagian *Building and Support* di PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA), maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYAUTAMA) ”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) yaitu adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) sudah baik, namun tingkat kepuasan kerja belum optimal.
2. Iklim organisasi pada karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) baik, namun tingkat kepuasan kerja masih belum optimal.
3. Pengembangan karir yang di terapkan terhadap karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) sudah baik, namun tingkat kepuasan kerja karyawan belum optimal.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel budaya orgaisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir serta kepuasan kerja dengan jumlah responden sebanyak 85 yang merupakan karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian yaitu adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).

4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian *Building and Support* PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA).

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dan menambah keilmuan pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang terkait dengan budaya organisasi, iklim organisasi, dan pengembangan karir agar dapat memahami pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan khususnya dalam suatu perusahaan. Disamping itu penelitian ini diharapkan bisa dijadikan rujukan untuk penelitian berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui budaya organisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan.

- b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai budaya organisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan.