

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

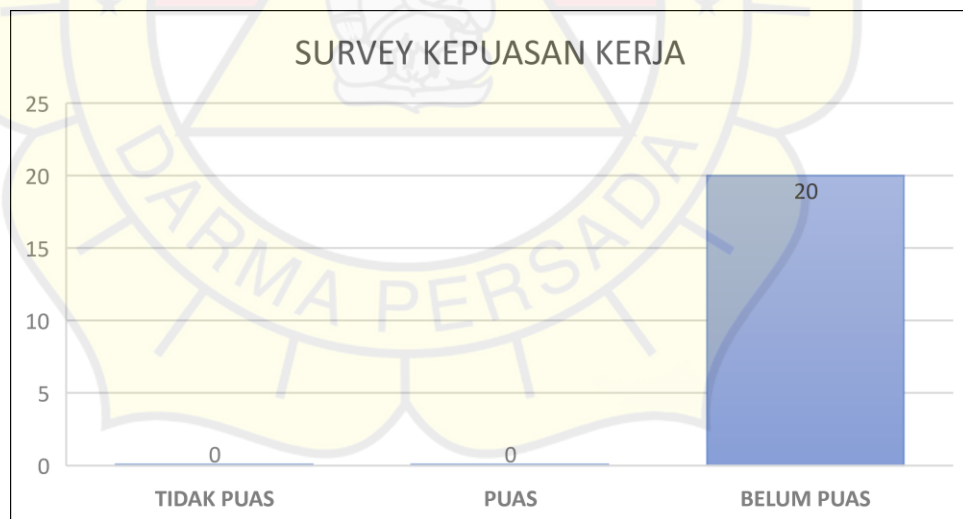
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, sasaran, serta visi dan misi perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu utama 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.

Karyawan merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang secara langsung berperan dalam mengelola serta melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Keberhasilan pemberdayaan karyawan sangat tergantung pada pendayagunaan SDM, sehingga penting untuk diperhatikan oleh setiap pimpinan dalam organisasi. Dalam sebuah perusahaan, SDM merupakan asset yang sangat bernilai, oleh karena itu perlu pengelolaan yang baik dan kualitasnya harus selalu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang melalui kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari.

Begitu pula manajemen sumber daya manusia di PT Traktor Nusantara, Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan PT Traktor Nusantara adalah manajemen sumber daya manusia yang mendasarkan 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 dari nilai-nilai penting pekerjaan. Berdasarkan data observasi dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 karyawan tentang kepuasan kerja karyawan PT Traktor Nusantara

Berikut adalah gambar yang menunjukkan hasil kepuasan kerja karyawan PT Traktor Nusantara



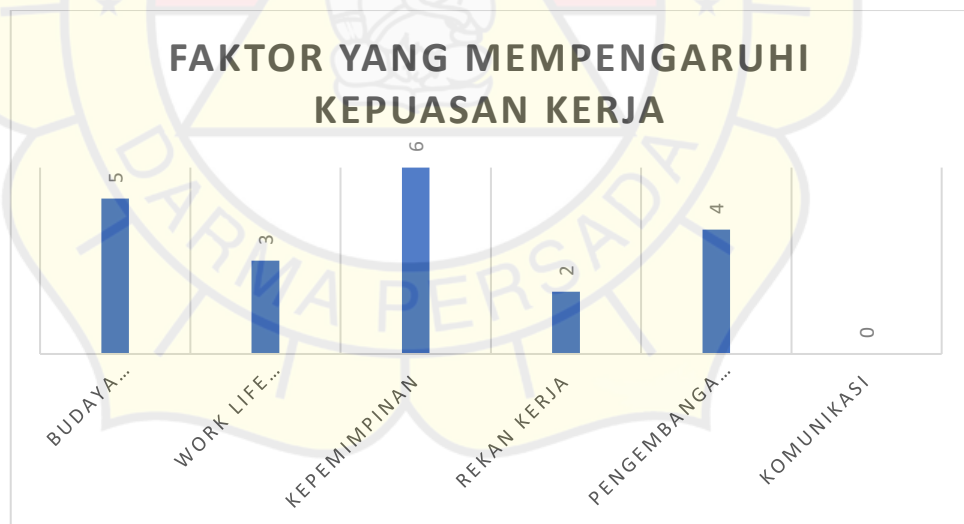
**Gambar 1.1**

**Grafik Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT Traktor Nusantara**

Sumber: Data diolah Peneliti 2022

Berdasarkan penelitian dan fenomena yang terjadi pada tabel diatas mengenai rendahnya kepuasan kerja yang ada di PT Traktor Nusantara, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menjadikan pokok masalah atau variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Pada dasarnya ada beberapa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis kembali melakukan kuisisioner terhadap 20 karyawan PT Traktor Nusantara tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Traktor Nusantara

Berikut adalah gambar yang menunjukkan hasil kuisisioner terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Traktor Nusantara dilihat pada gambar 1.2



**Gambar 1.2**

**Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor Kepuasan Kerja  
Karyawan PT Traktor Nusantara**

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan hasil kuisioner diatas 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Traktor Nusantara adalah pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karir, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel independen yaitu pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi. Serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

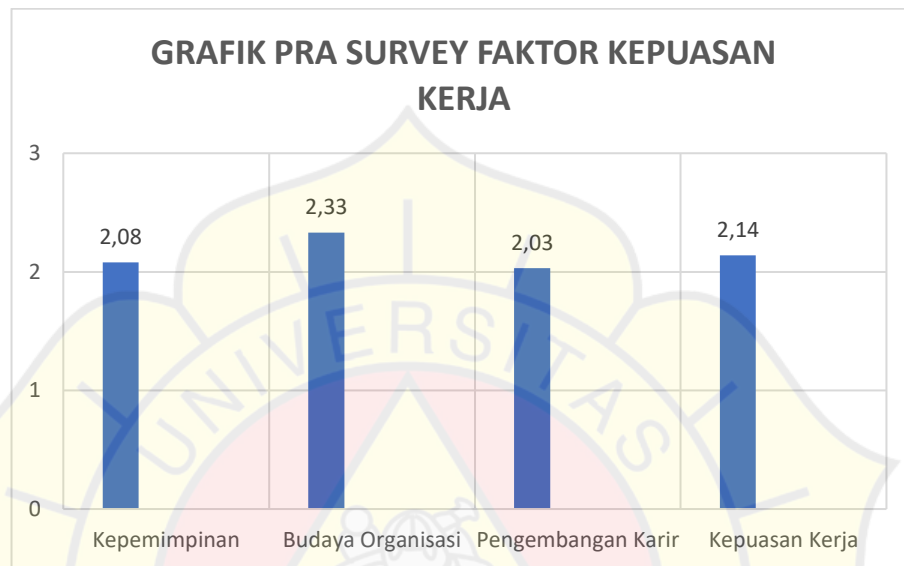
Pengaruh kepemimpinan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya pengaruh kepemimpinan yang tinggi pada suatu organisasi akan mempengaruhi hasil kerja karyawan yang sangat terhubung langsung dengan prestasi kerja karyawan yang dipimpin. Menurut Rauch & Behling (2018:86) Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi prestasi kerja dikarenakan melalui budaya organisasi yang tiap hari dijalankan oleh karyawan akan sangat beradampak terhadap output hasil kerja karyawan tersebut. Menurut Phithi Sithi Ammuai (dalam Syahyuni 2018), mengemukakan bahwa, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian di kembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi.

Tidak hanya pengaruh kepemimpinan serta budaya organisasi saja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pengembangan karir juga hal yang sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dikarenakan pengembangan karir adalah motivasi bagi tiap individu untuk tercapu dalam bekerja sehingga seorang karyawan tidak hanya diam pada zona nyaman nya saja, namun selalu meningkatkan kemampuan serta nilai yang ia miliki sehingga tersebut berjalan beriringan dengan harapan seorang karyawan untuk memiliki karir yang lebih baik lagi dalam perusahaan dimana ia bekerja. Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, 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.

Untuk menentukan GAP yang menjadi dasar dalam mengidentifikasi masalah, maka penulis melakukan kuisioner pra survey terhadap variabel independen dan dependen dengan metode skala likeart dengan rentang skala tertinggi berada di angka 5. Yang menghasilkan angka Kepemimpinan 2,08 yang berarti penerapan kepemimpinan masih rendah, lalu tanggapan responden mengenai budaya organisasi di angka 2,33 yang juga setuju bahwa nilai budaya organisasi masih rendah, kemudian pengembangan karir di angka 2,03 yang dimana responden setuju sistem serta program pengembangan karir masih rendah dan angka kepuasan kerja

berada di angka 2,14 yang menunjukkan rendahnya angka kepuasan kerja karyawan PT Traktor Nusantara. Berikut grafik yang menjelaskan mengenai GAP yang dimaksud



**Gambar 1.3**

**Grafik Pra Survey Faktor Kepuasan Kerja**

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan penelitian diatas dan fenomena yang terjadi mengenai penerapan Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi yang ada di PT Traktor Nusantara, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Traktor Nusantara”**

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, ada beberapa kemungkinan yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawan PT Traktor Nusantara rendah diantaranya yaitu :

1. Kepemimpinan, kepemimpinan rendah dikarenakan belum adanya sosok pemimpin yang mampu membimbing seorang karyawan untuk mengeluarkan potensi terbaik yang dimilikinya.
2. Budaya organisasi, juga rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan budaya yang ada belum mampu menciptakan suasana kerja sesuai harapan karyawan
3. Pengembangan karir seperti promosi jabatan serta peningkatan kemampuan (*skills*) melalui pelatihan-pelatihan yang tidak sesuai dengan harapan menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Traktor Nusantara

#### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang sudah diuraikan dan dikembangkan diatas, maka untuk membatasi serta menyempurnakan dalam penentuan masalah maka dapat dikatakan bahwa pembatasan masalahnya adalah pada Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Traktor Nusantara

#### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi serta pembatasan masalah yang diuraikan serta dikembangkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Traktor Nusantara?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Traktor Nusantara
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Traktor Nusantara?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Traktor Nusantara?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka berikut adalah uraian tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT Traktor Nusantara

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Traktor Nusantara
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Traktor Nusantara
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Traktor Nusantara



4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Traktor Nusantara

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui hasil penelitian ini penulis mengharapkan 2 manfaat, yaitu manfaat bagi Instansi terkait serta bagi akademisi

##### 1. Aspek Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan serta pengetahuan kepada para pembaca, sekaligus menambah teori, konsep serta sudut pandang yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya terhadap implementasi secara langsung kepada pegawai, sehingga melalui penelitian ini penulis berharap pembaca dapat memetik pelajaran dan pengetahuan mengenai judul skripsi yang sudah dijelaskan

##### 2. Aspek Praktis

Manfaat yang didapatkan bagi Instansi terkait adalah melalui hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan serta pandangan baru terhadap realita karyawan yang terjadi sehari-hari, sehingga melalui penelitian ini penulis mengharapkan adanya keputusan serta kebijakan yang diambil berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Traktor Nusantara.