

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi suatu perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang aktif, kreatif, dan inovatif untuk menghadapi persaingan dan tantangan yang ketat dalam dunia bisnis. Persaingan di dunia bisnis dalam era globalisasi ini membutuhkan roda penggerak yang menjalankan aktivitas di perusahaan serta untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Afiah, *et al.* (2017:21) menjelaskan bahwa karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi.

Wuwungan, *et al.* (2017:334) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi. Dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik karena mengelola sumber daya manusia adalah salah satu kunci sukses sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam mengelola karyawan, manajemen sumber daya manusia bertugas sebagaimana meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara perusahaan memberikan kepuasan yaitu dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang baik dalam bekerja sama antar tim, pemimpin yang dapat mengarahkan dan memberi contoh yang baik, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta memberikan motivasi bagi karyawannya agar bekerja dengan baik.

Seseorang yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan dampak seperti penurunan produktivitas, kemalasan dalam bekerja, serta berdampak pada pelayanan yang kurang memuaskan. Menurut Vahera dan Onsardi (2017:24) seorang karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan senang. Dan sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan melakukan pekerjaannya dengan rasa membosankan dan terpaksa. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah orang-orang yang mencintai pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Iklim organisasi merupakan salah satu cara efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, Astuti dan Surya (2020:9) menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai iklim organisasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, mereka akan melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajiban ataupun diluar kewajibannya dengan perasaan senang tanpa paksaan.

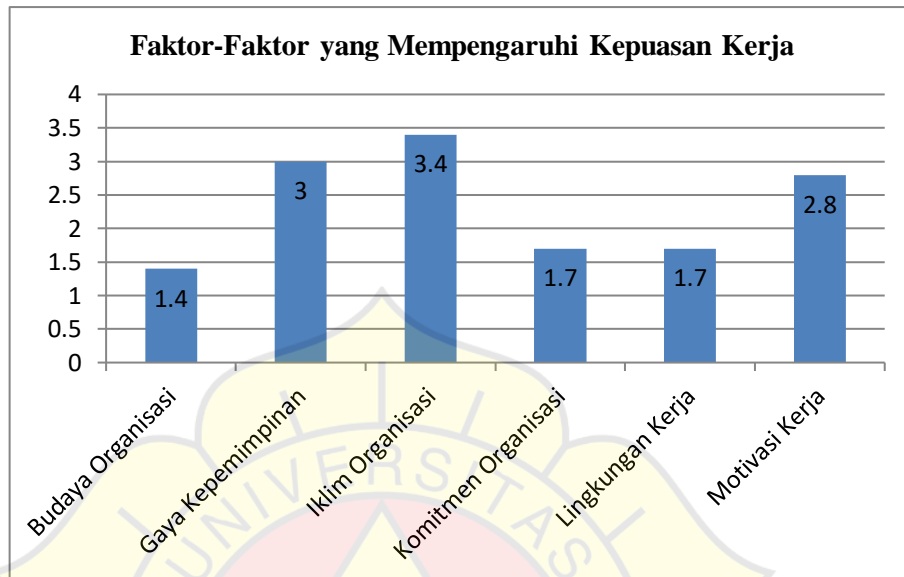
Seorang pemimpin juga memiliki peran penting bagi perusahaan karena ditangan pemimpin itulah cita-cita, misi dan tujuan perusahaan akan tercapai. Gaya kepemimpinannya tersebut akan menciptakan kondisi karyawan yang bekerja akan merasa nyaman dan mencapai kepuasan kerja. Menurut Sugini (2019:56) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri khas yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja dengan kesadaran diri untuk menjadi prestasi kerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini yang menggerakkan keinginan seseorang untuk berbuat sesuatu usaha dalam mencapai suatu tujuan. Sinurat (2019:127) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang dapat menciptakan suasana kenyamanan dalam bekerja. Menurut Sari dan Suntono (2018:25) teori motivasi Mc Clelland menyebutkan kebutuhan yang dibutuhkan setiap individu selain kebutuhan akan pencapaian terdapat juga kebutuhan akan kekuasaan dan afiliasi.

PT.Sokka Tama Fiber adalah salah satu perusahaan penyedia layanan infrastruktur jaringan fiber optik yang siap membantu dan bekerjasama dalam mendukung pencapaian target bisnis dari operator telekomunikasi seluler. Internet Service Provider dan pihak-pihak lainnya. PT.Sokka Tama Fiber memiliki tim handal dalam bidangnya. Kekuatan PT.Sokka Tama Fiber dalam bidang jaringan non fiber optik. Perseroan sebagai penyedia jaringan fiber optik terus mengembangkan diri dan melakukan pembangunan jaringan fiber optik yang menghubungkan beberapa kota di daerah-daerah yang menjadi market Perseroan. Tetapi berdasarkan wawancara dengan staf dari Human Resources Management PT. Sokka Tama Fiber suasana lingkungan kerja karyawan kurang kondusif, kurangnya pengawasan dari atasan, dan masih banyak karyawan yang tidak puas.

Oleh karena itu perlunya diketahui variabel-variabel yang mempengaruhi karyawan di PT. Sokka Tama Fiber dalam hal kepuasan, maka untuk mendukung hasil penelitian ini diperlukan penelitian pendahuluan

terhadap 32 karyawan PT.Sokka Tama Fiber mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut presentasi faktor-faktor pengaruh kepuasan kerja karyawan.



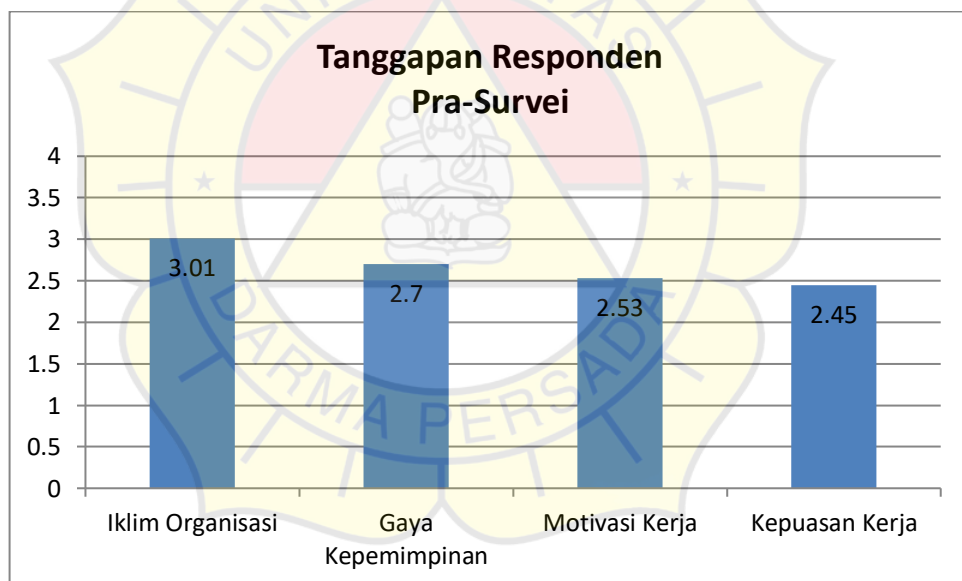
Sumber: Data diolah oleh peneliti pada tahun 2022

Gambar 1.1
Hasil Pra-Survey

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisisioner kepada 32 karyawan PT. Sokka Tama Fiber mengenai Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, diketahui bahwa faktor budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 1,4 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang sangat rendah, faktor gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 3 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, faktor iklim organisasi memiliki nilai rata-rata 3,4 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 1,7 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang rendah, faktor motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 2.8 yang artinya faktor

tersebut memiliki nilai yang tinggi. Dengan demikian faktor iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja adalah faktor yang paling berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sokka Tama Fiber.

Kemudian peneliti melakukan penyebaran kuisioner terhadap 32 karyawan sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT.Sokka Tama Fiber mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap 32 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2022

Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden Tentang Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan oleh penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.3 interpretasi nilai iklim organisasi

rata-rata sebesar 3,01 artinya baik, ini berarti bahwa di PT.Sokka Tama Fiber suasana lingkungan yang dirasakan karyawan masih belum benar-benar kondusif dalam bekerja. Untuk interpretasi nilai gaya kepemimpinan rata-rata sebesar 2,7 yang artinya baik, ini berarti bahwa pimpinan PT.Sokka Tama Fiber masih belum memperhatikan karyawan dengan sungguh-sungguh agar terarah pada tujuan. Sedangkan untuk interpretasi motivasi kerja rata-rata sebesar 2,53 yang artinya tinggi, ini berarti karyawan di PT.Sokka Tama Fiber tingkat motivasi kerjanya baik. Selanjutnya untuk interpretasi kepuasan kerja rata-rata sebesar 2,45 Yang artinya rendah, ini berarti bahwa kepuasan kerja PT. Sokka Tama Fiber rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* Di PT.Sokka Tama Fiber”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Suatu penelitian ilmiah diperlukan adanya identifikasi masalah merupakan pengenalan masalah-masalah yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT.Sokka Tama Fiber adalah sebagai berikut:

1. Tingkat iklim organisasi karyawan pada PT.Sokka Tama Fiber tinggi namun kepuasan kerja rendah.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan baik namun kepuasan kerja rendah.
3. Gaya kepemimpinan yang diharapkan di PT.Sokka Tama Fiber tinggi namun kepuasan kerja rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* PT. Sokka Tama Fiber.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang ada dilatar belakang serta identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber?

5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber?
6. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT.Sokka Tama Fiber?
7. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT.Sokka Tama Fiber?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Sokka Tama Fiber.
6. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT.Sokka Tama Fiber.
7. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT.Sokka Tama Fiber.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian yang dilakukan diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta pengalaman terutama berkaitan khususnya mengenai Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT.Sokka Tama Fiber

Hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi PT.Sokka Tama Fiber dalam mengelola SDM agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi PT.Sokka Tama Fiber serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yaitu mengenai pengaruh iklim organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel *intervening* pada PT. Sokka Tama Fiber. Serta menjadi bahan referensi atau rujukan dalam menemukan

masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

