

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan dan dapat menentukan efektivitas dan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa Karyawan adalah sebuah *asset* untuk perusahaan dalam memegang peranan yang penting untuk melakukan aktivitas supaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk menunjang produktivitas karyawan dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai, nyaman dan aman.

Sumber Daya Manusia yaitu merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam Bergeraknya suatu tujuan perusahaan untuk mengembangkan serta mendorong perusahaan agar dapat tercapainya target perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan dan dapat menentukan efektivitas dan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa Karyawan adalah sebuah *asset* untuk perusahaan dalam memegang

peranan yang penting di dalam perusahaan untuk melakukan aktivitas supaya mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan



Untuk menunjang produktivitas, sumber daya manusia yaitu merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam Bergeraknya suatu tujuan perusahaan untuk mengembangkan serta mendorong perusahaan agar dapat tercapainya target perusahaan. Organisasi pelayanan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya layanan yang dikelolanya. Pengelolaan sumber daya layanan tidak lepas dari faktor tenaga kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lainnya yang diharapkan dapat memberikan layanan sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting guna kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, selain menuntut kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan atau organisasi juga harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan bagi karyawannya yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dalam pemenuhan kesejahteraan pegawai yang salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karir yang baik, dan budaya organisasi yang mudah untuk disesuaikan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena sangat penting secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan nyamaupun kondisi dirinya. Faktor yang mendukung dalam pencapaian

tujuan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi indikator penilaian kinerja karyawan sehingga perhatian terhadap karyawan ditempat kerja, pemberian penghargaan, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mampu meningkatkan daya saing perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Pada suatu perusahaan sangat perlu adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif, sebab penyediaan lingkungan kerja yang baik dan memadai ini merupakan salah satu yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan tentunya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Pengembangan karir dibutuhkan oleh semua karyawan. Hal tersebut bisa memotivasi karyawan supaya bekerja dengan maksimal dan dapat mencapai sebuah kepuasan karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat di

pisahkan oleh pengembangan karir 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/perusahaan pasti ingin karirnya terus berkembang.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berperan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena budaya organisasi merupakan system/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.

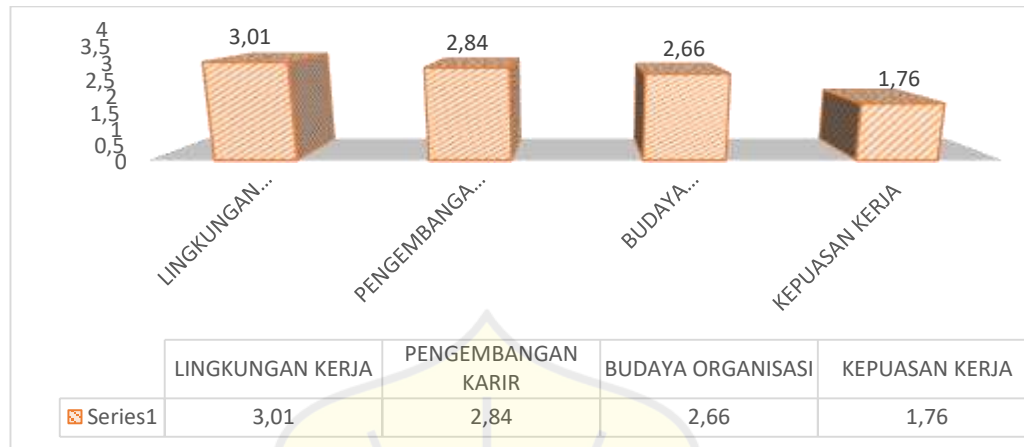
Budaya organisasi pada suatu perusahaan merupakan identitas suatu organisasi serta sekaligus merupakan tameng penahan terhadap pengaruh budaya luar yang tidak sesuai dengan budaya yang diterapkan oleh perusahaan. Organisasi dengan budaya yang kuat, para anggotanya berkelakuan dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan.

Kedadaan tersebut tampak terlihat pada penelitian di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo. Oleh sebab itu peneliti termotivasi untuk mengetahui dan melihat langsung bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi yang ada di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo saat ini. PT. Kreasicipta

Aksesdasisindo adalah sebuah bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa infrastruktur jaringan, IT *support system*, jasa maintenance dan juga penjualan produk produk untuk cable system, perangkat IT *support* dan lainnya. Perusahaan berdiri pada September 1992 dengan nama CV. Nuansa Data Info, selanjutnya pada tahun 2013 perusahaan ini diubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Kreasicipta Aksesdasisindo dengan bidang usaha yang sama.

PT. Kreasicipta Aksesdasisindo dibentuk untuk memenuhi kebutuhan system jaringan dan juga berfokus penyediaan *system* kabel terstruktur dan infrastuktur jaringan di Indonesia yang sampai saat ini teknologi semakin berkembang. Hingga saat ini PT. Kreasicipta Aksesdasisindo mendapat kepercayaan penuh dari berbagai perusahaan yang telah menjadi “*client*” PT.Kreasicipta Aksesdasisindo mayoritas perusahaan perusahaan tersebut bergerak di bidang IT *system*.

Penulis mulakukan pra survei dengan membagikan kuisioner tentang variabel yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap 20 responden yaitu staf karyawan tetap pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo. Berikut adalah diagram yang hasilnya dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



**Sumber: PT. Kreasicipta Aksesdasisindo**

**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja, Pengembangan karir, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo**

Pada Gambar 1.1 menjelaskan tentang grafik hasil pra survei penelitian. Berdasarkan tabel 3.4 interpretasi hasil tanggapan responden yang di berikan kepada staf karyawan tetap PT. Kreasicipta Aksesdasisindo , menjelaskan tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3.01 yang artinya dapat di katakan baik. Tanggapan responden untuk variabel pengembangan karir sebesar 2.84 artinya dapat dikatakan baik. Tanggapan responden untuk budaya organisasi sebesar 2.66 yang artinya dapat dikatakan baik. Tanggapan responden untuk kepuasan kerja sebesar 1.76 artinya dapat dikatakan tidak puas. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Selain melakukan pra survei penelitian terhadap karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo, penulis juga melakukan wawancara terhadap HRD PT. Kreasicipta Aksesdasisindo dan mendapatkan hasil kepuasan kerja yang tidak baik, tetapi lingkungan kerja, pengembangan karir serta budaya organisasi yang berjalan dengan baik di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo"**.

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja baik, tetapi kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Pengembangan karir baik, tetapi kepuasan kerja karyawan rendah.
3. Budaya oraganisasi baik, tetapi kepuasan kerja karyawan rendah.
4. Kepuasan kerja karyawan yang rendah dan harus segera di perbaiki agar karyawan bekerja secara maksimal.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka



permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas lingkungan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Populasi karyawan tetap pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo sebanyak 83 staf karyawan tetap.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian 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 berkenaan dengan lingkungan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

- b. Penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Aspek Praktis

### a. Bagi Perusahaan

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

### b. Bagi Penulis

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