

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan mempunyai 4 (empat) tipe yaitu Finansial, Manusia, Fisik, dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya Finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan berkembang karena berhubungan langsung dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut.

Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan *skill* para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan segala

kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi dan memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di organisasi. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Kondisi ini jika di biarkan terus menerus dalam jangka waktu tidak lama akan membawa perusahaan ke dalam kebangkrutan.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan organisasi untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, jika kepuasan kerja rendah maka dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat di andalkan. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja, sehingga karyawan tidak mangkir atau buruk prestasinya.

Rendahnya Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai

aspek, yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang di berikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap kepuasan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur yang tidak dapat di abaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataanya masalah kepuasam kerja karyawan sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan salah satunya adalah PT Batang Hari (Persero) Bekasi yang menjadi tempat penelitian. PT Batang Hari (Persero) merupakan badan usaha yang bergerak di bidang jasa Outsorching.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan mengenai Kepuasan kerja, di dapatkan informasi bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

Pekerjaan itu sendiri adalah pekerjaan yang memberikan kepuasan yaitu pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak

membosankan serta pekerjaan yang dapat memberikan status, namun pada PT. Batang hari ini, didapatkan beberapa karyawan masih ada yang belum merasa puas dalam pekerjaannya karena kurangnya pengalaman, kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaannya, selain itu pekerjaan yang kurang menantang menjadi faktor lain kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaan.

Tidak hanya kurang puas terhadap pekerjaannya, Teman kerja pun menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Teman kerja merupakan tingkat dimana teman kerja yang pandai dan mendukung secara sosial yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya yang baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan. Kurang dukungan dan rasa peduli dari teman kerja membuat karyawan kurang semangat dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya pengalaman.

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan adalah faktor penting untuk meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja. Namun lokasi PT. Batang Hari ini kurang kondusif karena berada dalam kompleks perumahan sehingga karyawan merasa terganggu.

Dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang sangat kental di dalam perusahaan adalah kekeluargaan dimana unsur kekeluargaan ini menjadikan karyawan betah bekerja lembur dengan senang hati dan keterbukaan mengenai pekerjaan di antara karyawan, tetapi pada kenyataannya nilai kedisiplinan dan kerja keras, perusahaan menjadikan karyawan hanya

memiliki waktu libur yang sedikit yaitu satu hari pada hari minggu, itupun bergantian hal ini membuat karyawan merasa tidak mempunyai waktu luang untuk melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasional dimana komitmen organisasional tersebut mempunyai 3 dimensi yaitu, komitmen afeksi, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif, tidak semua karyawan berada di dalam ketiga komitmen tersebut. Kurangnya komitmen organisasional tinggi dalam diri karyawan, banyak karyawan yang mengeluh atas peraturan yang telah di buat perusahaan dalam budaya organisasi perusahaan seperti kerja lembur, kurangnya waktu luang untuk melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaannya, serta kurangnya dorongan dari dalam individu untuk menunjang keberhasilan tujuan organisasi sehingga tidak mengutamakan kepentingan organisasi membuat karyawan mempunyai keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan di kemudian hari dengan alasan yang berbeda-beda.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja Karyawan di PT. Batang Hari juga di sebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kurangnya Kepuasan dari Pekerjaan
2. Kurangnya dukungan dari Teman Kerja

3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja
4. Rendahnya Budaya Organisasi
5. Rendahnya Komitmen Organisasi

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah rendahnya Kepuasan Kerja Karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang di miliki peneliti dari segi, antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini di batasi hanya pada masalah: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batang Hari (Persero) di Bekasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan Pembatasan masalah di atas, masalah dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat di ambil dari penelitian ini yaitu dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian di harapkan dapat memberikan pengetahuan baru dan menambah wawasan referensi informasi serta khazanah ilmu dalam bidang Sumber daya manusia terkait kepuasan kerja.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah wawasan pengetahuan mengenai permasalahan karyawan terkait dengan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat di jadikan bekal tersendiri bagi peneliti dalam menghadapi karyawan saat terjun ke dunia kerja.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referemsi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat dan relevan untuk penelitian selanjutnya tentang masalah sumber daya manusia dan pembelajaran khususnya bagi mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.