

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang melakukan usaha untuk memperoleh profit sesuai dengan tujuannya, perlu melakukan kegiatan yang sarannya untuk mempertahankan kondisi perusahaan sekaligus untuk menjaga serta menambah keuntungan perusahaan. Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan adalah berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan kepuasan kerja maka peluang perusahaan untuk berkembang akan semakin besar.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang berperan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan memiliki teknologi yang canggih serta didukung oleh sumber daya yang kompeten, maka perusahaan akan lebih unggul dibanding perusahaan pesaing lainnya.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua komponen yang saling berhubungan satu sama lain. Perusahaan didirikan dengan tujuan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan di dalam perusahaan terdapat kumpulan karyawan yang melakukan aktivitas kerja dengan harapan

bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan segala kebutuhan karyawan agar tercapai kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting di dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja tersebut merupakan perasaan dan pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan situasi kerja di perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan pandangan positif karyawan terhadap pekerjaan dan situasi kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada kenyataan yang ada di PT Kanitra Mitra Jayautama banyak karyawan merasakan penghasilan yang didapat tidak sesuai untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka merasakan ketidakpuasan dalam diri karyawan, kurangnya pengembangan untuk karyawan, tidak terjalinnya hubungan yang baik sesama rekan kerja atau atasan, karyawan merasakan pekerjaan yang dikerjakan tidak menarik karyawan untuk bekerja lebih semangat lagi. Sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak kepada penurunan kepuasan kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut berperan penting sebagai determinan kepuasan kerja

karyawan. Faktor tersebut adalah disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, budaya organisasi, dan komitmen karyawan pada organisasi.

Disiplin kerja karyawan merupakan suatu sikap dan perilaku pada karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan perusahaan. Masih banyak perusahaan yang karyawannya memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan, artinya kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin kerja karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan rendah.

Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, sering absen untuk masuk kantor. Mungkin ini masalah kecil bagi karyawan namun jika hal ini dibiarkan akan memberikan dampak negatif yang cukup besar bagi kepuasan kerja karyawan itu sendiri maupun karyawan lain. Karyawan yang tidak disiplin akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri dan menimbulkan rasa tidak puas bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang menurun. Dimana karyawan yang memiliki motivasi yang lebih akan merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Tetapi jika karyawan tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi maka pekerjaannya menjadi tidak maksimal, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu

sendiri. Walaupun pimpinan sudah memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan pelatihan.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan uang. Sedangkan gaji yang karyawan dapatkan tidak sebanding dengan beban kerja para karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi dalam bekerja. Hasil pekerjaannya jadi kurang maksimal dan karyawan tersebut menjadi tidak puas dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja karyawan merupakan suasana perusahaan yang dialami karyawan dan sarana pendukung yang menunjang pelaksanaan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat seluruh karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari, dan juga tempat bersosialisasi dengan seluruh bagian dalam perusahaan. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif.

Namun kenyataannya banyak perusahaan yang belum menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman buat para karyawannya. Ruang kantor yang sempit membuat karyawan kurang leluasa dan nyaman untuk bekerja. Selain itu penataan ruang kantor yang tidak sesuai, lingkungan yang kurang bersih dan terlalu bising juga sangat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Hal ini dapat mengganggu karyawan dalam bekerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Selain itu stres kerja dari setiap karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan

berdampak positif maupun negatif bagi perusahaan maupun karyawan. Stres yang mempunyai dampak positif akan menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki tingkat prestasi kerjanya. Namun biasanya yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung akan berdampak negatif terhadap karyawan dan perusahaan.

Kenyataannya saat ini, banyak karyawan memiliki tingkat stress yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri seperti beban pekerjaan yang terlalu banyak, dan target pekerjaan yang harus dipenuhi. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan pada diri karyawan. Jika kondisi ini terus dialami oleh karyawan dan terus bertambah sampai pada akhirnya karyawan tidak mampu untuk mengatasinya, tentunya ini dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Karyawan akan merasa puas jika budaya organisasi yang ada pada perusahaan di mana ia bekerja dapat mewarnai perilaku yang baik sehingga akan menciptakan kondisi yang teratur dan menjadikan tujuan perusahaan akan tercapai. Nilai dan norma perilaku yang ada dalam suatu budaya organisasi tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Namun pada kenyataannya pada PT Kanitra Mitra Jayautama belum berkembang budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut. PT Kanitra Mitra Jayautama memiliki budaya organisasi yang dibuat perusahaan yaitu disingkat CHAMPION yang artinya Cerdas, Hasil Pekerjaan baik, Adaptasi

terhadap pekerjaan, Mental yang baik, Produktif, Integritas, Organized, Network. Namun budaya yang dibuat tersebut masih belum dikembangkan secara luas. Banyak karyawan yang tidak menerapkan dari budaya organisasi yang telah di buat perusahaan tersebut sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Rendahnya komitmen karyawan dalam berorganisasi mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian komitmen anggota organisasi didalam suatu perusahaan sangatlah penting karena akan berdampak pada bagaimana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Tetapi kenyataannya pada PT Kanitra Mitra Jayautama masih banyak karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya. Dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar (resign) dari perusahaan. Banyaknya karyawan yang keluar (resign) karena beberapa hal yakni pekerjaan, pengembangan karyawan, atasan, penghasilan, kesejahteraan dan lingkungan fisik & social. Rendahnya komitmen organisasi akan membuat semakin kuat keinginan berpindah (*turnover intention*) ke perusahaan lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Tabel I.1
Data Turnover PT Kanitra Mitra Jayautama
Tahun 2014

Periode	Keluar	Persentase
Januari	18 Orang	1,21%
Februari	30 Orang	2,02%
Maret	16 Orang	1,02%
April	10 Orang	0,6%
Mei	8 Orang	0,4%
Juni	21 Orang	1,4%

Sumber: PT Kanitra Mitra Jayautama

PT Kanitra Mitra Jayautama merupakan salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang terus tumbuh. Tentunya kepuasan pelanggan dan kepuasan karyawan merupakan tujuan utama perusahaan ini dalam menjamin pelayanan kepada pelanggannya. Berdasarkan fakta yang telah peneliti lakukan bahwa terdapat masalah rendahnya budaya organisasi dan rendahnya komitmen organisasi yang menyebabkan karyawan mengalami ketidakpuasan kerja inilah yang mendorong peneliti mengkaji dan

meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja karyawan
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
4. Stres kerja yang tinggi
5. Rendahnya budaya organisasi
6. Rendahnya komitmen organisasi

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kurangnya kepuasan kerja karyawan memiliki penyebab yang luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki dari segi antara lain : dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan kerja?
- Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kepuasan kerja?
- Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian, maka hasil penelitian dapat digunakan untuk :

1. Bagi peneliti

Dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai peran pentingnya budaya organisasi, komitmen organisasi didalam suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam upaya untuk lebih memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah ilmu yang dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pend. Administrasi Perkantoran.

4. Bagi umum

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.