

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik apabila mengutamakan sumber daya manusia yang ada demi tercapainya tujuan. Seiring dengan berjalannya waktu, banyak fenomena dan perubahan yang terjadi pada lingkungan sekitar yang menuntut sebuah perusahaan mengikuti perkembangan jaman. Agar perusahaan dapat berkembang dengan baik mengikuti jaman yang ada, maka kemampuan teoritis, konseptual, teknis dan moral dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut sangat dibutuhkan. Sebaik apapun suatu perusahaan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan teknologi yang ada, hal tersebut tidak dapat berjalan dengan lancar apabila tidak ada faktor sumber daya manusia yang menggerakkannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan yang sudah memiliki visi, misi, tujuan, fasilitas dan teknologi yang ada sangat baik, tetapi hal tersebut tidak berguna bila tidak adanya penggerak yaitu sumber daya manusia. Baik atau tidaknya suatu perusahaan dinilai melalui sumber daya manusia. Walaupun terdapat sumber daya manusia, tetapi jika perusahaan tidak dapat mengembangkan dan mengatur sumber daya yang ada maka perusahaan tersebut dapat dikatakan gagal.

Sumber daya manusia yang ada dapat berjalan dengan baik apabila mereka menyukai pekerjaan yang dijalankannya. Hal tersebut dapat dilihat dari seberapa puas rasa yang ada pada diri mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual. Setiap individu dalam hal ini seorang karyawan sebagai salah satu sumber daya manusia yang ada memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan terutama bagi para karyawan agar mereka tetap mempertahankan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Perusahaan akan berusaha sebaik mungkin demi menjaga rasa puas para karyawannya agar mereka tetap memiliki keinginan untuk tetap bekerja dengan baik. Walaupun perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawannya, tetapi tidak menutup kemungkinan bagi para karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya. Maka dari itu, ketidakpuasan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk yang terjadi pada karyawan PT Permata Bunda Artano, yang bergerak pada bidang distributor alat-alat kesehatan.

Berdasarkan hasil pra riset yang sudah peneliti lakukan melalui wawancara kepada karyawan pada PT Permata Bunda Artano, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan termasuk kedalam kategori yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara, faktor pertama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan adalah jenis pekerjaan yang monoton. Para karyawan merasa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dari awal mereka

bekerja hingga saat ini tidak perubahan sehingga karyawan merasa tidak adanya tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan yang diberikan tidak mengalami perubahan, maka karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Karyawan juga terkadang menyepelkan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena mereka sudah sangat memahami pekerjaan seperti apa yang akan mereka selesaikan. Hal tersebut menimbulkan rasa kebosanan bagi para karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari lima tahun yang muncul karena pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan monoton.

Faktor kedua yang menjadi penyebab dalam ketidakpuasan kerja pada PT Permata Bunda Artano yaitu hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja. Karyawan PT Permata Bunda Artano mengatakan terdapat hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya tidak terjalin dengan baik. Hubungan yang tidak baik antara beberapa karyawan, hal tersebut membuat karyawan yang lain merasa kurang nyaman. Pada saat perusahaan memberikan suatu pekerjaan yang dalam penyelesaiannya secara berkelompok, dan di dalam kelompok tersebut ada karyawan yang memiliki hubungan tidak baik maka penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu. Sehingga karyawan yang lain merasa kurang nyaman saat bekerja sama dengan karyawan yang memiliki hubungan kurang baik tersebut.

Faktor ketiga penyebab ketidakpuasan kerja yaitu fasilitas pada perusahaan yang kurang memadai bagi para karyawan. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak dapat menunjang kebutuhan para

karyawannya. Fasilitas yang ada pada PT Permata Bunda Artano yaitu hanya terdapat sebuah mushollah dan kantin yang ukurannya kecil. Saat karyawan sedang beristirahat dan ingin menggunakan fasilitas tersebut, maka mereka akan menunggu saat fasilitas tersebut tidak ramai yang terkadang membuat waktu istirahat mereka banyak terpakai untuk menggunakan fasilitas tersebut. Hal tersebut menjadi penyebab beberapa karyawan melakukan aktivitas istirahatnya di dalam ruang tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan merasa bahwa fasilitas yang ada pada perusahaan kurang menunjang kebutuhan para karyawan.

Faktor keempat ketidakpuasan kerja yang terjadi pada PT Permata Bunda Artano yaitu masalah kepemimpinan. Pada saat karyawan sedang mengalami rasa bosan dalam bekerja, pemimpin dalam perusahaan tidak memberikan karyawan semangat dan motivasi dengan baik kepada karyawan tersebut, sehingga karyawan merasa pemimpin mereka tidak memiliki rasa simpati dan tidak diperdulikan oleh pemimpin pada perusahaan. Karyawan menganggap pemimpin mereka tidak sensitif dengan apa yang sedang dialami oleh bawahannya. Pimpinan juga tidak mempercayai akan kemampuan yang dimiliki karyawan baru, sehingga saat ada pekerjaan yang sulit pimpinan memberikan pekerjaan tersebut kepada karyawan yang sudah bekerja cukup lama walaupun karyawan tersebut sebenarnya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Faktor terakhir yaitu lemahnya budaya organisasi yang ada pada PT Permata Bunda Artano. Saat perusahaan sedang mengadakan suatu rapat atau

diskusi, pimpinan perusahaan membatasi kebebasan karyawan dalam memberikan pendapat dan saran sehingga pimpinan tidak dapat menerima pendapat yang diberikan oleh bawahannya. Perusahaan juga tidak memberikan apresiasi lebih berupa *reward* saat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan saat karyawan memiliki suatu prestasi, sehingga karyawan merasa perusahaan tidak menghargai akan hasil kerja mereka. Kurangnya apresiasi yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan santai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, peneliti merasa ada dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan dikatakan penting karena menyangkut nyaman atau tidak nyamannya seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, dan budaya organisasi juga dikatakan penting karena menjadi dasar bagi para karyawan bertindak dalam bekerja setiap harinya dalam perusahaan tersebut yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Permata Bunda Artano Tangerang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut :

1. Pekerjaan yang monoton

2. Kurang baiknya hubungan antar karyawan
3. Fasilitas yang kurang memadai
4. Kepemimpinan yang tidak efektif
5. Lemahnya budaya organisasi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namu agar penelitian lebih terfokus, maka peneliti membatasi masalah pada “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu gambaran tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

- a. Bagi mahasiswa UNJ

Sebagai bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran.

- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

3. Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan meningkatkan kepemimpinan dan budaya organisasi.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.

