

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan baik oleh perusahaan maupun oleh individu itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu upaya untuk menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan nilai yang dipegang teguh oleh masing-masing individu. Suatu kepuasan kerja hanya dapat dirasakan oleh individu itu sendiri. Semakin besar aspek-aspek yang terpenuhi pada insan setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja pada seorang karyawan dapat diperoleh dari seberapa besar terpenuhinya aspek-aspek yang diinginkan oleh diri seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka. Pada dasarnya seorang dapat bekerja dengan maksimal manakala kebutuhannya terpenuhi. Jika kebutuhan-kebutuhan baik dalam pelaksanaan pekerjaan maupun kebutuhan pribadinya terpenuhi, maka akan timbul suatu kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya apabila organisasi tidak memenuhi kebutuhan karyawannya maka yang terjadi adalah ketidakpuasan pada diri karyawan.

Untuk itu, kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting diperhatikan oleh organisasi guna mencapai kinerja yang maksimal. Jika seorang

karyawan merasa puas akan pekerjaan yang mereka jalani, maka respon yang didapat oleh perusahaan adalah sebuah respon positif. Karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan segala daya dan upaya yang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

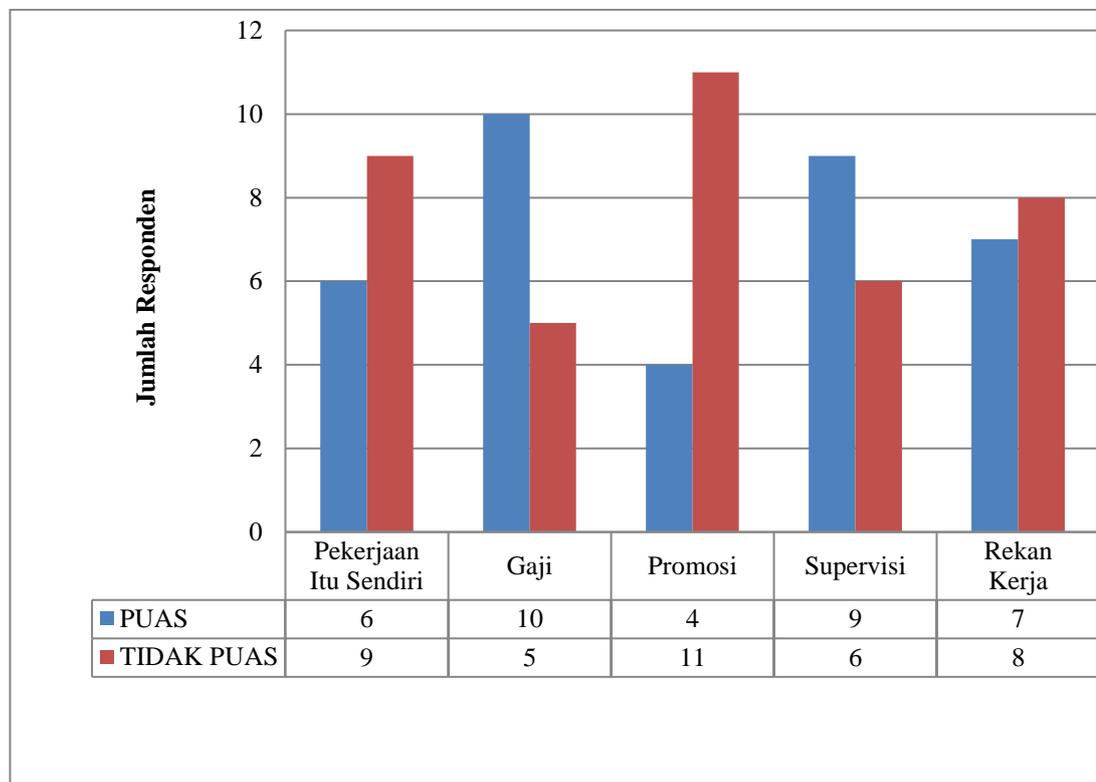
Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan timbul karna adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka dapatkan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja pada pekerjaannya pada akhirnya dapat berdampak pada suatu respon negatif yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, seperti keluar dari perusahaan, mengabaikan pekerjaan, melakukan demonstrasi, dan juga menurunkan loyalitas kepada perusahaan. Jika hal tersebut terus dibiarkan maka akan berdampak pada menurunkan kinerja dari perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan dapat memberikan dampak baik pada pekerja itu sendiri maupun pada keseluruhan organisasi tersebut. Oleh karena itu perhatian pada hal-hal yang dapat menimbulkan suatu sikap puas karyawan terhadap pekerjaan sangat diperlukan bagi suatu organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan maka organisasi dapat mencapai tujuan secara maksimal.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT Polytama Propindo Jakarta. PT Polytama Propindo merupakan perusahaan yang bergerak sebagai produsen resin Polypropylene di Indonesia. PT Polytama Propindo berdiri pada tahun 1993, berkantor pusat di Jl. Jendral Soedirman Kav. 10-11, Jakarta Pusat. Pada Agustus 2010 PT Polytama Propindo sempat menghentikan produksi

dan tidak beroperasi sama sekali. Namun di tahun 2013 perusahaan ini kembali bangkit dan beroperasi kembali.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuisiner pra-riset. Peneliti menemukan terdapat indikasi ketidakpuasan kerja karyawan di PT Polytama Propindo Jakarta. Berikut ini adalah hasil penyebaran kuisiner pra-riset kepada 15 orang karyawan PT Polytama Propindo Jakarta :



Gambar I.1
Grafik Pra-Riset Aspek Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan didapat dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, dan lain sebagainya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hartatik (2014) mengklasifikasikan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja

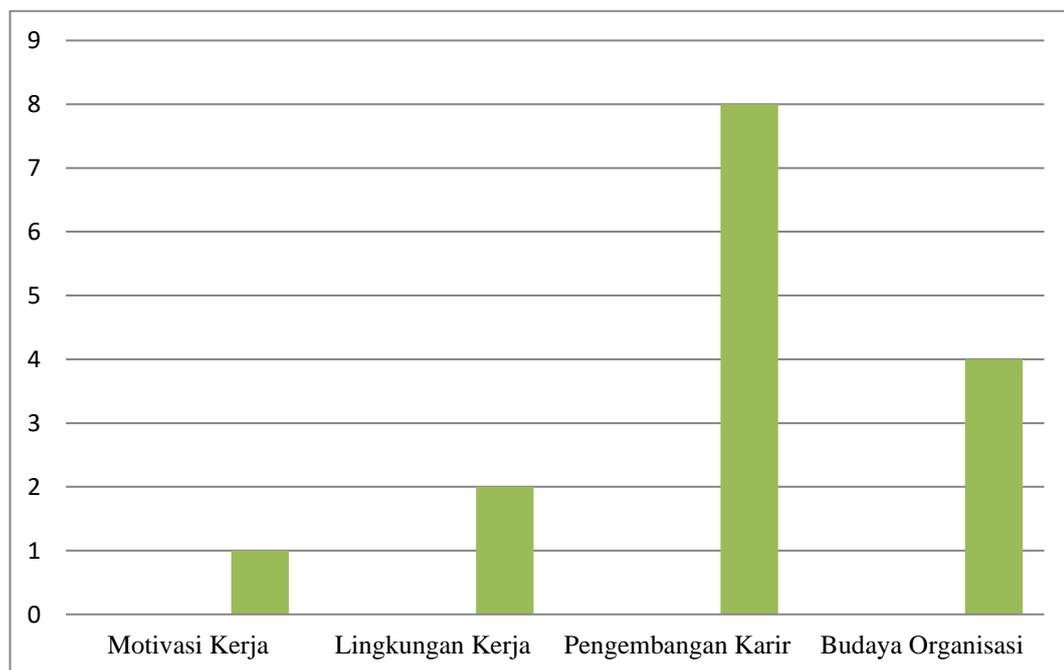
karyawan antara lain adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi, dan gaji. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pra-riset peneliti menanyakan mengenai beberapa aspek yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Aspek-aspek tersebut diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi, dan gaji.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pra-riset yang dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat rasa ketidakpuasan kerja pada karyawan PT Polytama Propindo Jakarta. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa sebanyak 9 dari 15 orang karyawan PT Polytama Propindo Jakarta menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan 6 orang lainnya merasa puas dengan pekerjaannya saat ini. Kemudian dari aspek sistem promosi didapatkan hasil bahwa karyawan tidak merasakan puas pada sistem promosi yang ada di dalam perusahaan. Sebanyak 11 dari 15 orang karyawan menyatakan ketidakpuasannya terhadap sistem promosi yang ada di perusahaan. Sedangkan 4 orang lainnya merasa puas dengan sistem promosi yang ada. Dari aspek rekan kerja, sebanyak 8 dari 15 orang karyawan menyatakan ketidakpuasannya dan 7 orang lainnya menyatakan puas terhadap rekan kerja mereka. Sedangkan pada aspek gaji dan supervisi lebih banyak karyawan yang menyatakan rasa puas pada kedua aspek tersebut.

Pada dasarnya setiap individu karyawan menginginkan suatu rasa puas terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memenuhi setiap kebutuhan individual dan organisasional setiap insan pekerjaanya. Perusahaan harus mampu memahami kebutuhan karyawannya. Pemenuhan

kebutuhan tersebut akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak memberikan beban terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan motivasi kerja. Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, peneliti melalui penyebaran kuisisioner pra-riset mengenai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Polytama Propindo Jakarta. Berikut adalah hasil pra-riset mengenai faktor yang dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan karyawan PT Polytama Propindo Jakarta :



Gambar I.2
Grafik Skala Prioritas Faktor Kepuasan Kerja Karyawan
PT Polytama Propindo Jakarta

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berhubungan dengan dorongan baik dalam maupun dari luar seorang karyawan. Motivasi kerja yang tinggi pada diri seorang karyawan dapat memberikan rasa puas pada karyawan tersebut. Dorongan yang kuat pada diri seorang karyawan dapat mempermudah suatu pencapaian akan kebutuhan yang mereka inginkan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut akan terwujud suatu kepuasan kerja pada diri seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pra-riset dapat diketahui bahwa terdapat hanya 1 orang dari 15 orang karyawan yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor paling besar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian menemukan sebanyak 2 dari 15 orang karyawan PT Polytama Propindo Jakarta menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan selama melakukan observasi, lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik PT Polytama Propindo Jakarta terbilang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan suasana kantor yang sangat nyaman, pencahayaan maksimal, suhu ruangan, serta sarana dan prasarana yang ada terbilang sangat baik untuk mendukung pekerjaan karyawan. Oleh sebab itu peneliti tidak mengangkat pengaruh lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang ingin diteliti.

Faktor ketiga adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir diharapkan karyawan tidak merasakan jenuh dengan pekerjaan yang berulang-ulang mereka kerjakan, selain itu suatu pengembangan karir dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk mencapai karir yang diinginkannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 8 dari 15 orang karyawan menyatakan faktor pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil wawancara sederhana yang peneliti lakukan ditemukan bahwa pengembangan karir pada PT Polytama Propindo Jakarta tergolong masih kurang, informasi mengenai jenjang karir yang tersedia masih dirasa kurang, serta kurang adanya pembimbing/mentor untuk membimbing karyawan dalam proses pengembangan karir.

Faktor terakhir adalah budaya organisasi. Di dalam suatu organisasi tentunya terdiri dari berbagai macam suku dan budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu budaya organisasi dibutuhkan untuk menyatukan seluruh anggota organisasinya. Sebanyak 4 dari 15 orang karyawan mengatakan faktor budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama 3 hari, peneliti menemukan masih banyak karyawan yang kembali ke kantor di atas jam batas istirahat, padahal jumlah jam kerja yang harus dipenuhi oleh setiap individu adalah 8 jam kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya**

Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Polytama Propindo Jakarta.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Polytama Propindo Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Polytama Propindo Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Polytama Propindo Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data atau pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (*reliable*) mengenai :

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Polytama Propindo Jakarta.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Polytama Propindo Jakarta.

3. Pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Polytama Propindo Jakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan berfikir secara ilmiah dan menjadi pengembangan ilmu yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan peneliti selama perkuliahan.

- b. PT Polytama Propindo Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi PT Polytama Propindo Jakarta dalam mengelola sumber daya manusia baik di masa sekarang

maupun di masa yang akan datang, terutama mengenai pemenuhan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir dan budaya organisasi.

c. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan meneliti topik penelitian yang serupa dengan penelitian ini, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk Pusat Belajar Ekonomi (PBE) FE Universitas Negeri Jakarta dan UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.