

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. (Krishnawan, 2019)

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh juga akan dinikmati oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. (Masykur, 2017)

Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern. Sebagai aset utama, maka sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan serta bisa mengembangkan karirnya agar lebih maju dan timbul rasa kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mendorong keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang

berasal dari dalam diri karyawan seperti kompetensi, dan juga berasal dari perusahaan seperti budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan, karena budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan – keyakinan (*belief*), atau norma – norma yang telah berlaku, disepakati dan di ikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasi (Sutrisno, 2019:24). Sehingga terdapat peran yang sangat penting dalam budaya organisasi untuk menjaga perusahaan berjalan sesuatu dengan yang diharapkan.

Perusahaan atau organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Perubahan lingkungan menunjukkan bahwa jika suatu organisasi secara terus-menerus mengubah manajer publiknya dan bagian dari pegawai publiknya, lembaga publik semacam itu berisiko melemahkan budaya organisasinya. Pelatihan mengenai penanaman budaya kerja perusahaan yang diberikan hanya dilakukan pada level manajemen saja, kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan, hal ini juga dapat menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi.

Kurangnya kerja sama yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pimpinan dan kurangnya kesadaran karyawan untuk bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan. Hal-hal tersebut memungkinkan timbul masalah dalam budaya organisasi.

PT. GTI Indonesia merupakan salah satu perusahaan berkembang di Indonesia yang bergerak di bidang Teknologi Informasi (TI). PT. GTI Indonesia beralamat di Jl. Duri Selatan No. 5 Tambora – Jakarta Barat 11270. PT. GTI Indonesia melayani pasokan TI dan layanan TI seperti pemasangan CCTV, akses sidik jari, dan jaringan LAN. PT. GTI Indonesia juga mendistribusikan tinta isi ulang, toner isi ulang, drum opc yang kompatibel, dan komponen kartrid yang diimpor dari pabrik terpercaya di Asia.

Sejak awal berdirinya, PT. GTI Indonesia telah menyediakan produk berkualitas tinggi dan layanan yang baik untuk semua pelanggan, jadi sebagai imbalannya, PT. GTI Indonesia mendapatkan kepercayaan dan pengakuan pelanggan.

PT. GTI Indonesia tidak sembarang dalam menerima karyawan dan memilih jabatan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam penempatan jabatan di perusahaan tersebut sesuai dengan keahlian dan juga pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut. Jika penempatan jabatan tidak sesuai dengan kompetensi karyawan dan segala latar belakangnya, maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Tidak hanya mempertimbangkan latar belakang pendidikan saja, kepribadian karyawan juga menentukan jabatan apa yang cocok untuk disandangnya sehingga karyawan akan selalu merasa puas dengan pekerjaannya.

Dalam seiringnya waktu yang berjalan ternyata PT. GTI Indonesia tersebut tidak selalu berjalan baik. Dalam beberapa tahun terakhir kinerja karyawan terhadap pekerjaan mereka terlihat mengalami penurunan. Penurunan kinerja tersebut terjadi karena sebagian karyawan PT. GTI Indonesia merasa jenuh dan tidak puas dengan pekerjaan yang sedang di jalannya. Rasa jenuh yang timbul bisa terjadi karena banyak faktor. Tetapi pada penelitian ini, peneliti akan meneliti dari faktor kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi karena menurut peneliti diduga dari ketiga faktor tersebut berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan PT. GTI Indonesia.

Di lihat dari faktor kompetensi, ternyata dari PT. GTI Indonesia sendiri setiap tahunnya menuntut kemampuan yang lebih dari karyawan – karyawannya. Hal tersebut yang membuat karyawan PT. GTI Indonesia merasa jenuh dan berimbas kepada kepuasan kerjanya.

Dari faktor budaya organisasi, budaya dan sistem kerja kekeluargaan satu sisi memang baik untuk memotivasi karyawan agar tetap merasa nyaman ketika berada di kantor. Akan tetapi, budaya ini juga dapat menyebabkan kurangnya profesionalitas dalam pekerjaan.

Dari faktor komitmen organisasi, sering terjadinya keluar – masuk (*turnover*) karyawan ternyata juga berakibat pada kepuasan kerja karyawannya. Sering terjadinya pergantian karyawan mengharuskan karyawan satu dan karyawan yang lain beradaptasi kembali. Hal tersebut juga membuat rasa jenuh terhadap karyawan – karyawan lama di PT. GTI Indonesia tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. GTI Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perusahaan (studi kasus pada PT.GTI Indonesia)?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kepuasan kerja perusahaan (studi kasus pada PT.GTI Indonesia)?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perusahaan (studi kasus pada PT.GTI Indonesia)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perusahaan (studi kasus pada PT.GTI Indonesia)
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kepuasan kerja perusahaan (studi kasus pada PT.GTI Indonesia)
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perusahaan (studi kasus pada PT.GTI Indonesia)

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dideskripsikan di atas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan antara lain :

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan peneliti khususnya terkait dengan pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. GTI Indonesia).

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerja perusahaan secara keseluruhan dengan memerhatikan faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.