

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak biasa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang optimal. Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia adalah satu-satunya yang melaksanakan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan baik.

Setiap perusahaan akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang. Berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya produktivitas, searah pula dengan meningkatnya keuntungan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi untuk bekerja penuh dedikasi. Menurut Hasibuan (2007:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual.

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan antara lain pengembangan karir, budaya organisasi dan stres kerja karyawan. Faktor tersebut dapat diakomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam satu organisasi. Kepuasan kerja sebagai perasaan yang mendukung atau tidak

mendukung dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan, pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Manusia merupakan unsur yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan disini yaitu pengembangan karir kepada karyawan.

Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Pengembangan karir (*career development*), meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career manajemen*). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir. Perencanaan karir (*career planning*) merupakan suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir penyusunan rencana- rencana untuk mencapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) Budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas

organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengaruh pemanfaatan budaya perusahaan adalah salah satu solusi dalam menghadapi tantangan yang kian kompleks. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu suksesnya perusahaan. Sehingga budaya organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan karyawan yang menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan menerima nilai-nilai budaya organisasi, bukan dengan apakah mereka suka atau tidak suka. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi. Budaya merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbins dan Coulter, 2012:230). Budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor yang paling kritis di dalam organisasi. Keduanya menentukan nada untuk seluruh organisasi dan mempengaruhi komunikasi, pengambilan keputusan dan pola kepemimpinannya dari seluruh sistem. Kedua hal ini penting karena suatu organisasi dibangun oleh individu-individu, dimana setiap anggota memiliki nilai-nilai, kepercayaan, dan motivasi. Kepemimpinan dari top manajemen dan norma-norma, nilai-nilai beserta kepercayaan dari anggota organisasi digabungkan untuk membentuk budaya organisasi.

Selain itu, stres kerja dan kepuasan kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Hans 2014). Stres kerja merupakan penyakit global yang bisa melanda siapa saja setiap saat tanpa mengenal siapapun, apakah mereka laki – laki, perempuan, kaya atau miskin (Margiati 1999). Tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan seorang dengan lingkungannya dapat menimbulkan stress. Penelitian yang dilakukan pada PT. Pratama Setia Abadi tingkat stress paling tinggi yang dialami karyawan terjadi pada saat suasana liburan sekolah, hari raya, *weekend*, *long weekend* dan pergantian tahun.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Tingkat stres yang dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan (Mariskha 2011). Menurunnya stress yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepikan tidak pasti dan penting. Stres kerja ditempat kerja bukanlah fenomena baru, tetapi merupakan ancaman besar untuk kesehatan karyawan dan kesejahteraan kedepannya.

Beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pengembangan karir, budaya organisasi, dan stress kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memutuskan untuk meneliti tentang “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Krayawan Terhadap PT. Pratama Setia Abadi”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, stres kerja terhadap PT. Pratama Setia Abadi dengan spesifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Setia Abadi ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Setia Abadi ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Setia Abadi ?

4. Apakah pengembangan karir, budaya organisasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pratama Setia Abadi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dideskripsikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Setia Abadi
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Setia Abadi
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Setia Abadi
4. Mengetahui pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Setia Abadi

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 analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Setia Abadi.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam upaya mempengaruhi 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 analisis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.