

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *capital* yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan (Endri, 2010: 180). Keunggulan SDM dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan antara lain: kemampuan inovasi dan entrepreneurship, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan. (Mathis, 2008: 76). Oleh sebab itu, SDM mempunyai peranan penting dalam penerapan strategi perusahaan (Kaplan dan Norton, 2003: 225). Maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa saat ini SDM atau *human capital* adalah sebuah asset perusahaan yang penting.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mengembangkan SDM dalam sebuah organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Musnadi, dan Majid (2014: 92) dan Koesmono (2005: 163) kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wasposito, Handayani, dan Paramita (2013: 113) kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover*. Oleh sebab itu, faktor kepuasan kerja merupakan suatu faktor SDM yang perlu mendapat perhatian khusus.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian Putra, *et al* (2014: 92) adalah budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Koesmono (2005: 175) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif. Oleh karena itu budaya organisasi dalam suatu organisasi perlu untuk diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Dengan kata lain, budaya organisasi dapat menjadi alat untuk mencapai tujuan organisasi. Bila diperhatikan lebih lagi, maka budaya organisasi yang baik seharusnya akan membuat kepuasan kerja menjadi lebih baik pula.

Selain budaya organisasi, pengembangan karir pun adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian oleh Nugroho dan Kunartinah (2012: 165) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian Matalia (2012: 191) yang mendukung bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir yang kurang baik dan kurang tepat akan berpengaruh kepada kepuasan kerja. Maka dari itu, maka suatu organisasi yang baik perlu memiliki serta memberikan kesempatan pengembangan karir bagi anggotanya.

Faktor pendukung SDM diatas merupakan hal-hal yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena tidak dapat dipungkiri bahwa SDM merupakan kunci penting yang menjalankan faktor-faktor produksi. Terlebih lagi apabila organisasi atau perusahaan tersebut merupakan perusahaan padat karya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), padat karya berarti pekerjaan yang

berasaskan pemanfaatan tenaga kerja yang tersedia dalam jumlah yang besar. Perusahaan padat karya merupakan perusahaan dimana dalam setiap proses produksinya memerlukan keterlibatan keahlian manusia yang tidak sedikit jumlahnya. Perusahaan padat karya seperti perusahaan garmen, memerlukan banyak SDM dalam setiap proses produksinya, dimulai dari gudang, *cutting*, *sewing*, hingga *packing*, maupun *shipment*. Dapat dibayangkan bahwa banyak sekali campur tangan manusia yang diperlukan, sehingga faktor-faktor pendukung SDM perlu untuk mendapat perhatian lebih lagi. Hal ini yang terjadi pada sebuah perusahaan garmen di Bandung PT. “X”.

Terdapat indikasi bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. “X” tidak cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara dan data bagian umum dan kepegawaian (2015) ditemukan bahwa:

1. 20% pegawai masuk terlambat.
2. 10% pegawai sering absen.
3. Adanya penurunan kinerja sebesar 5% – 10% dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan data tersebut, maka diduga terdapat ketidakpuasan kerja yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menganggap terdapat masalah penting yang dapat diteliti mengenai **Pengaruh Budaya Organisasi dan**

Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Studi pada Perusahaan Garmen PT. "X").

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Sebagai perusahaan padat karya, produktifitas tentu saja menjadi prioritas yang utama bagi PT. "X", hal ini menyangkut kepada kualitas dan kuantitas. Salah satu penyebab rendahnya produktifitas adalah rendahnya kinerja dari karyawan. Selain itu terdapat pula masalah pada tingginya angka keterlambatan dan absensi yang terjadi didalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan data bagian umum dan kepegawaian PT. "X", dapat diambil sebuah dugaan bahwa kepuasan kerja karyawan pada saat ini tidak cukup baik. Faktor yang mungkin mempengaruhi adalah rendahnya budaya organisasi yang ada serta kurangnya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan.

Atas pertimbangan diatas, maka penelitian akan difokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada pengembangan ilmu pengetahuan dan perusahaan khususnya.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi PT. "X".
2. Bagaimana pengembangan karir karyawan di PT. "X".
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. "X".
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. "X" baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi pada PT. "X".
2. pengembangan karir karyawan di PT. "X".
3. Kepuasan kerja karyawan di PT. "X".
4. Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. "X" baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memiliki dampak berupa :

1. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan pengembangan bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang menyangkut masalah budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada PT. "X" dalam usaha meningkatkan produktifitas, dengan memberikan solusi alternatif pada budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari enam bab. Secara terperinci, sistematika isi setiap bab adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bagian ini diuraikan latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah yang ditemukan oleh peneliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian yang dibuat.

Bab II Tinjauan Kepustakaan

Bagian ini berisi kajian atas penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya dan variabel penelitian yang dipakai, yaitu budaya organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Bab III Rerangka Pemikiran, Model, dan Hipotesis Penelitian

Dalam bagian ini, diuraikan rerangka penelitian, model penelitian, serta hipotesis penelitian sebagai pernyataan-pernyataan praduga yang dirumuskan sebelumnya oleh peneliti.

Bab IV Metode Penelitian

Pada bagian ini, diuraikan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan, metode penelitian dan teknik analisis serta operasionalisasi variabel dalam penelitian.

Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini menjabarkan hasil yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan hasil penelitian dari penulis berdasarkan metode-metode penelitian yang digunakan.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Dalam bagian terakhir ini, penulis membuat kesimpulan penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan serta penelitian-penelitian yang mendatang.