

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Di era persaingan global, dunia usaha harus beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Dunia usaha harus mampu meningkatkan daya saingnya agar tetap dapat mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Meningkatkan kebahagiaan kerja pekerja merupakan salah satu inisiatif perusahaan untuk menjadi lebih kompetitif. Komponen penting dari setiap perusahaan adalah kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan perilaku kerja, termasuk sikap malas, teliti, produktif, atau dikaitkan dengan berbagai pola perilaku yang memiliki nilai penting dalam bisnis, dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

PT. Abadi Harmoni Mulia merupakan perusahaan yang bergerak sebagai *spare part* motor dan mobil. Dalam melaksanakan operasional, perusahaan selalu mengutamakan kualitas sumber daya manusia dengan selalu berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam pandangan perusahaan, pekerja merupakan sumber daya yang harus selalu dijaga dan dijaga agar mereka dapat terus berbahagia dalam pekerjaannya.

Ekspresi kesukaan atau ketidaksukaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja karyawan. Ketika harapan dan aspirasi karyawan terlampaui oleh hasil, maka kepuasan kerja akan terjadi. Pada perusahaan, terdapat permasalahan tentang kepuasan kerja pada karyawan dimana hasilnya ini berimbas pada meningkatnya karyawan yang berhenti bekerja di perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel I.1 di bawah ini.

Tabel I.1 Data *Resign* Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia Selama Bulan Januari-Juni Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	Divisi Kerja	Keterangan
Januari	1	Keuangan	1. Pekerjaan yang terlalu banyak
Februari	2	Marketing	2. Kenaikan gaji yang rendah
Maret	0	-	3. Pengawasan yang terlalu ketat
April	1	HRD	4. Konflik dengan rekan kerja
Mei	1	Marketing	5. Adanya peluang lain di perusahaan lain
Juni	0	-	6. Pekerjaan yang dituntut dalam waktu yang singkat

Sumber: PT. Abadi Harmoni Mulia, 2023

Data pada Tabel I.1 di atas menunjukkan bahwa terjadinya karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) dari perusahaan disebabkan ketidakpuasan kerja yang diperoleh karyawan di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan operasional perusahaan mengalami terganggu karena kekurangan sumber daya manusia.

Suatu sistem nilai dan sikap umum yang terbentuk dalam suatu organisasi dan

mengarahkan perilaku para anggotanya disebut budaya organisasi. Masalah budaya organisasi merupakan hal yang umum dalam dunia bisnis, karena CEO dan seluruh pekerja lainnya diharapkan untuk menjunjung tinggi budaya perusahaan dengan tepat. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat formalitas yang dimiliki perusahaan, sehingga perusahaan lebih cenderung menghindari ketidakpastian dan mematuhi semua peraturan tertulis, sehingga lebih sulit bagi karyawan untuk menerapkannya ketika mereka memiliki nilai budaya kerja yang berbeda.

Ketika seorang karyawan berkomitmen pada suatu organisasi, itu berarti mereka ingin tetap menjadi anggota organisasi tersebut dan mendukung tujuannya. Karyawan yang tidak menerima gaji yang cukup sesuai dengan upah minimum merupakan akar permasalahan komitmen perusahaan. Selain itu, membayar lembur dengan upah yang kecil mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kemampuan untuk membujuk orang lain, baik pengikut maupun bawahan, untuk mencapai tujuan pemimpin merupakan inti dari kepemimpinan. Permasalahannya yaitu adanya batasan antara pimpinan dan karyawannya yang menyebabkan adanya ketidakpercayaan pemimpin terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu pemimpin tidak dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawan seperti pemimpin sering datang terlambat bekerja dan sering pulang cepat sebelum jam kerja selesai di perusahaan.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini dikarenakan:

1. Budaya organisasi yang kurang baik diakibatkan kurangnya kesadaran diri karyawan seperti terlihat pada kurangnya ketaatan para karyawan terhadap peraturan perusahaan.
2. Komitmen organisasi yang belum dijalankan dengan benar diakibatkan perusahaan memberikan upah lembur yang masih minim.
3. Kepemimpinan yang kurang baik diakibatkan kurangnya keteladanan pemimpin dalam merangsang karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.
4. Kepuasan kerja yang rendah diakibatkan adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga masih banyak terjadi *turnover* karyawan pada perusahaan.

I.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia?

I.4 Landasan Teori

I.4.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi digambarkan oleh Suparta & Ardana (2019) sebagai komponen kebiasaan hierarki yang mewujudkan perilaku normatif yang dianut oleh entitas dalam organisasi.

I.4.2 Komitmen

Komitmen menurut Gunawan & Sriathi (2019) adalah kesediaan seorang karyawan untuk berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya.

I.4.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan membimbing perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan tertentu, menurut Astuti & Iverizkinawati (2018).

I.4.4 Kepuasan Kerja

Wahab (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai ungkapan perasaan yang muncul dari karyawan setelah melaksanakan berbagai kegiatan yang diberikan perusahaan.

I.4.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Prasetyo, Ratnasari & Hakim (2020), mengatakan bahwa perusahaan yang dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat akan dapat memberikan suasana yang menyenangkan sehingga karyawan yang merasakan kepuasan kerja dapat meningkat

I.4.6 Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai yang memiliki pengabdian yang tinggi akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi karena mereka senang dengan pekerjaannya, klaim Maindoka, Tewal, & Rumokoy (2017).

I.4.7 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

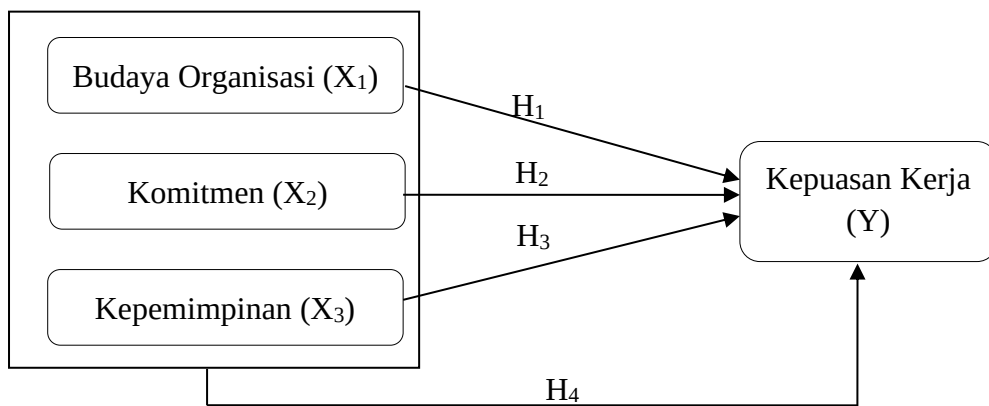
Mubarok & Zein (2019) menemukan adanya korelasi positif antara kebahagiaan kerja dengan nilai kepemimpinan yang ditempatkan pada karyawan.

I.5 Penelitian Terdahulu

Tabel I.2 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil yang Diperoleh
Sitompul dkk (2019)	Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hilon Sumatera	X : Komitmen, Komunikasi Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Komitmen, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
Karmawan dan Sudibya (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Denpasar	X : Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Kesehatan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan transformatif, budaya organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Pahlawan & Onsardi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu	X : Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Kepemimpinan Y : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

I.6 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian sesuai kerangka konseptual adalah :

- H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia.
- H₂ : Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia.
- H₃ : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia.
- H₄ : Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadi Harmoni Mulia.