BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era modernisasi sekarang ini, tiap perusahaan ataupun organisasi dituntut harus menghadapi persaingan yang sangat ketat dari perusahaan – perusahaan pesaing. Teknologi digunakan untuk menghadapi persaingan antar perusahaan. Ditandai dengan meningkatnya seluruh intensitas persaingan yang sekarang ini, tiap perusahaan ataupun organisasi juga dituntut untuk selalu memperhatikan tiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang telah dilakukan oleh para pesaing.

Sumber Daya Manusia adalah merupakan salah satu modal dasar dalam proses pembangunan, sehingga kualitas SDM senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan yang di harapkan. Sementara itu adapun aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, lingkungan kerja, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal-hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mendapatkan sumber daya yang

berkualitas dan dapat di andalkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Selain itu aktifitas sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek (dikutip dari Wikipedia) antara lain aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik secara fisik maupun non fisik dan meliputi mental dalam melaksanakan pekerjaanya di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Sedangkan aspek kuantitas antara lain meluputi jumlah tenaga kerja yang tersedia di dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan ataupun suatu organisasi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan maupun organisasi mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola sehingga efektifitas dan efisiensi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi di perusahaan ataupun organisasi tersebut. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi di dalam perusahaan. Demi

tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi perusahaan tercapai.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karier adalah salah satu kegiatan menejemen SDM pengembangan karir dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Ketidakpuasan karyawan terhadap karir mereka akan menimbulkan biaya tersendiri yang kadang cukup signifikan bagi kinerja organisasi. Pentingnya melakukan pengembangan karir bagi karyawan adalah karyawan akan merasa terbantu dalam bekerja dan dalam mencapai karir yang diinginkan, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga akan merasa menjadi bagian integral organisasi. Implikasinya keinginan untuk keluar atau munculnya ketidakpuasan dalam bekerja akan semakin menurun. Memberikan perhatian tersendiri pada pengembangan karir karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan, loyalitas dan komitmen mereka

pada organisasi, serta mendorong kepuasan secara individual karyawan yang bersangkutan. Untuk mendukung proses pengembangan karir yang sesuai dengan konsep karir baru, maka individu diharapkan mampu menrencanakan karir sendiri dengan melihat kompetensi yang mereka punyai dan mempertimbangkan peluang yang ada.

Selain pengembangan karir,iklim organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan pula. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi dalam prilaku mereka dan dapat dituliskan dalam pengertian sifat organisasi. Iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa, untuk tempat seseorang bekerja sebaiknya diusahakan agar tercipta suatu iklim organisasi yang baik dan sehat. Iklim organisasi yang baik dan sehat dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dengan iklim organisasi yang baik dan sehat tersebut karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan setiap bentuk pekerjaan yang dibebankan.

Dari hasil wawancara pada karyawan Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mempunyai iklim organisasi yang kurang, karenakan para pegawai di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mengalami kesenjangan antara pegawai yang berprestasi dan yang menduduki jabatan. Namun dengan rasa kekeluargaan

yang tinggi berakibat pada pemimpin yang hanya menunjuk seseorang untuk menempati suatu jabatan. Hal tersebut berakibat pada terhambatnya pengembangan karir para pegawai yang berprestasi. Diperkuat dengan hasil survey pendahuluan yang dapat dilihat pada tabel 1.1

TABEL 1.1
HASIL SURVEI PENDAHULUAN VARIABEL IKLIM ORGANISASI
Pada Universitas Komputer Indonesia

No.	Pertanyaan	Hasil Survei		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Pemimpin selalu memberikan perhatian pada pegawainya	**57%**	**0%**	**43%**
2	Rekan kerja selalu membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	**67%**	**0%**	**33%**
3	Ditempat kerja sering terjadi konflik yang menyebabkan terjadinya ketidak cocokan antara rekan kerja	**53%**	**0%**	**47%**
4	Kebijakan organisasi sudah efektif dan sesuai dengan peran masing-masing pegawai	**47%**	**0%**	**53%**
5	Setiap pekerjaan yang dilakukan penuh dengan ketelitian	**67%**	**0%**	**33%**

Berdasarkan survey pada Universitas Komputer Indonesia dari 30 orang responden objek penelitian ini menunjukan bahwa :

Dengan pemimpin yang selalu memperhatikan bawahannya, pemimpin mengharapkan para pegawai UNIKOM bekerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan yang terjadi di UNIKOM para responden lebih dominan menyebutkan bahwa mereka sering terjadinya konflik yang menyebabkan terjadinya ketidak cocokan anatara rekan kerja sehingga konflik iut dapat mengganggu aktivitas bekerja dan akan membuat pegawai itu tidak dapat berkonsentrsai dalam bekerja.

Tidak berhenti disitu kebijakan organisasipun dinilai masih kurang efektiv dikarenakan sebagian karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan ke ahliannya, sehingga menyebabkan para pegawai itu sulit untuk memahami pekerjaan yang di berikan.

Berdasarkan wawancara mengenai pengembangan karir, para pegawai yang di berikan jabatan tidak sesuai dengan pencapaian atau output yang di hasilkan pegawai tersebut, sehingga pegawai lain yang tidak memiliki kesempatan untuk menempati suatu jabatan tidak termotivasi dan menyebabkan pencapaian atau output yang dihasilkan pegawai menurun. Dengan pencapaian yang menurun mengakibatkan terhambatnya tujuan-tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Diperkuat juga dengan hasil survey awal yang dapat dilihat pada tabel 1.2

TABEL 1.2
HASIL SURVEI PENDAHULUAN VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR
Pada Universitas Komputer Indonesia

No.	Pertanyaan	Hasil Survei		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir berdasarkan tingkat pencapaian yang dihasilkan karyawan	**40%**	**0%**	**60%**
2	Selalu ikut serta dalam kegiatan – kegiatan organisasi yang dilakukan	**67%**	**0%**	**33%**
3	Pemimpin selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir	**47%**	**0%**	**53%**
4	Bawahan selalu memberikan dukungan dalam suatu peningkatan jabatan	**43%**	**0%**	**57%**
5	Karyawan selalu diberikan pelatihan agar karyawan meningkatkan kemampuannya	**63%**	**0%**	**37%**

Berdasarkan hasil survey pendahuluan pada Universitas Komputer Indonesia dari 30 orang responden objek penelitian ini menunjukan bahwa hanya beberapa orang dari responden yang mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir, sehingga lebih banyak dari mereka yang tidak dapat kesempatan dalam pengembangan karir mereka sesuai dengan pencapaian atau prestasi yang mereka dapatkan. Sehingga karyawan yang berprestasi belum tentu memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya, selain itu dukungan dari rekan kerja dalam suatu peningkatan jabatan dinilai masih kurang karena mereka tidak mempunyai kesempatan yang sama dalam menduduki suatu jabatan.

Kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) cukup ditandai dengan sering terjadi kesenjangan antara karyawan karena karyawan yang berprestasi tidak memiliki kesempatan yang sama dalam menempati suatu jabatan. Konflik ini seharusnya memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, tetapi konflik ini malah membuat karyawan tidak termotivasi untuk lebih giat bekerja. Sehingga organisasi terhambat dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Diperkuat dengan hasil pendahuluan yang dapat dilihat pada tabel 1.3

TABEL 1.3
HASIL SURVEI PENDAHULUAN VARIABEL KEPUASAN KERJA
Pada Universitas Komputer Indonesia

No.	Pertanyaan	Hasil Survei		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Tingkat pendapatan yang didapat mencukupi kebutuhan hidup	**47%**	**0%**	**53%**
2	Pekerjaan yang dibebankan dirasakan terlalu sulit	**37%**	**0%**	**63%**
3	Memiliki hubungan baik antara sesama karyawan	**47%**	**0%**	**53%**
4	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam menduduki suatu jabatan	**37%**	**0%**	**63%**
5	Atasan selalu memberikan perintah dan petunjuk kepada bawahannya dalam bekerja	**60%**	**0%**	**40%**

Berdasarkan hasil survey pendahuluan pada Universitas Komputer Indonesia dari 30 orang responden objek penelitian ini menunjukan bahwa dari sekian banyak responden tentang kepuasan kerja yang berkaitan dengan tingkat pendapatan atau gaji lebih dominan memilih kurang mencukupi dikarenakan dari sekian banyak pegawai telah berkeluarga. Dan selain itu kepuasan kerja juga tidak dapat dirasakan oleh karyawan karena dominan tidak memiliki hubungan baik antara sesame karyawan sehingga mengurangi kepuasan kerja dari para karyawan itu sendiri.

Tidak berhenti disitu para pegawai yang berprestasi tidak termotivasi karena kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaan itu sendiri tidak terpenuhi, mereka berpikiran para pegawai yang berprestasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA (SURVEI PADA KARYAWAN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA)"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identikasi Masalah

Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mempunyai iklim organisasi yang cukup, karenakan para pegawai di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mengalami kesenjangan antara pegawai yang berprestasi dan yang menduduki jabatan. Hal tersebut mencerminkan iklim organisasi di dalam organisasi tersebut. Namun dengan rasa kekeluargaan yang tinggi berakibat pada pemimpin yang hanya menunjuk seseorang untuk menempati suatu jabatan. Hal tersebut berakibat pada terhambatnya pengembangan karir para pegawai yang berprestasi.

Tidak berhenti disitu para pegawai yang berprestasi tidak termotivasi karena kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaan itu sendiri tidak terpenuhi, mereka berpikiran para pegawai yang berprestasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan maslah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Iklim Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
2. Bagaimana Pengembangan Karir pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4. Seberapa Besar Pengaruh Iklim Oraganisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
5. Seberapa Besar Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
6. Seberapa Besar Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengenbangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UNIKOM

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui iklim organisasi pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
2. Untuk mengetahui pengembangan karir pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1.4.1 kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi karyawan hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi pengembangan ilmu manajemen tentang terkaitnya iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
b. Bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literature dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi unsure dalam penelitian ini yaitu berlokasi di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Jln. Dipati Ukur No 112, 116, 102, 114 Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan ole peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 5 bulan, mulai dari Oktober sampai bualm Mei 2013.

Tabel 1.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																
2.	Penulisan Usulan Penelitian					■	■	■													
3.	Pengumpulan Data								■	■	■	■	■								
4.	Pengolahaan Data													■	■	■	■				
5.	Penulisan Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■