

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bisnis merupakan keseluruhan aktivitas yang dijalankan secara teratur dan kontinyu, yang berupa pengadaan barang-barang atau jasa untuk dijual atau disewagunakan dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan berupa laba. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu pengaturan yang biasa disebut manajemen, didalamnya mencakup berbagai aspek, antara lain aspek SDM, keuangan, produksi, pelayanan dan pemasaran. Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu SDM. Manusia merupakan sumber daya strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. SDM dapat dinilai dari perencanaan dan pengelolaan SDM, peningkatan pegawai, pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai dan pengakuan serta kepuasan pegawai.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Manajemen SDM strategis (*strategic HR management*) adalah mengenai penggunaan karyawan secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing. Dengan demikian departemen SDM secara formal berkontribusi dalam usaha perencanaan perusahaan secara keseluruhan, atau hanya dengan mengetahui mengenai masalah yang dihadapi organisasi (Robert L. Mathis 2006, 67).

Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dijaga dengan baik.

Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001, 67).

Salah satu permasalahan dasar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko 2008, 193).

Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui iklim organisasi yang kondusif di dalam sebuah perusahaan. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan 2008, 122).

Komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan juga berperan sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Komitmen organisasional merupakan sebuah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan (Alwi 2001, 49).

Komitmen organisasi tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karir yang mereka inginkan. Pengembangan karir yaitu suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo 2007, 74). Jadi, penerapan iklim organisasi yang kondusif, komitmen organisasi yang kuat, pengembangan karir yang sesuai serta kepuasan kerja dari para pekerja, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Penulis akan mengambil objek penelitian pada PT Suara Merdeka Press Semarang.

Suara Merdeka Press Semarang merupakan salah satu koran tertua di Indonesia yang lahir di Semarang. Pada era pasca Kemerdekaan Republik Indonesia. Tepatnya pada tanggal 11 Februari 1950, oleh para pejuang pers yang dipimpin oleh H. Hetami dengan misi awal memperdengarkan suara rakyat yang baru saja merdeka. Aspirasi dan juga suara hati nurani rakyat dianggap penting untuk ditampung oleh media yang dikelola para pejuang pers. Dalam perkembangannya para pengasuh koran ini pernah mencanangkan Suara Merdeka sebagai koran nasional yang terbit di Semarang, hal ini juga tak terpisahkan dari misi awal, walaupun pada hakikatnya lebih terkait

dengan tuntutan komitmen ideal sekaligus kesadaran akan potensi posisi pasar koran ini dalam perspektif bisnis.

PT Suara Merdeka Press merupakan sebuah organisasi besar, yang daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beranekaragam serta memiliki unit dan tenaga kerjanya yang banyak. Bagi PT Suara Merdeka Press masalah kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu titik perhatian yang penting bagi perusahaan, yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan dan meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode kuesioner kepada sebagian karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Survei PT Suara Merdeka Press Semarang**

| No | Pernyataan  | Ya |     | Tidak |     |
|----|---|----|-----|-------|-----|
|    |   | F  | %   | F     | %   |
| 1  | Karyawan merasa suasana didalam lingkup kerjanya kurang kondusif dalam bekerja            | 15 | 60% | 10    | 40% |
| 2  | Karyawan akan bertahan diperusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik      | 8  | 32% | 17    | 68% |
| 3  | ketidakcocokan kenaikan jabatan karyawan karena sulit beradaptasi dengan jabatan baru.    | 22 | 88% | 3     | 12% |
| 4  | Pekerjaan yang diterima karyawan di perusahaan cukup menarik                              | 9  | 36% | 16    | 64% |
| 5  | Karyawan telah melakukan penyesuaian terhadap penyelesaian pekerjaan yang sudah berjalan. | 6  | 24% | 19    | 76% |

Sumber : Hasil Pra Survei di PT Suara Merdeka Press 2016

Berdasarkan hasil pra survei diatas terdapat lima masalah yang terjadi di PT Suara Merdeka Press Semarang. Masalah pertama yaitu iklim organisasi sebesar 60% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan suasana didalam lingkup kerjanya kurang kondusif dalam bekerja. Masalah kedua yaitu komitmen organisasi sebesar 68% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak setuju dengan

pernyataan akan bertahan diperusahaan ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik. Masalah yang ketiga yaitu pengembangan karir sebesar 88% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan ketidakcocokan kenaikan jabatan karyawan karena sulit beradaptasi dengan jabatan baru. Masalah yang keempat yaitu kepuasan kerja sebesar 64% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak setuju dengan pernyataan pekerjaan yang diterima di perusahaan cukup menarik. Masalah yang kelima yaitu prestasi kerja sebesar 76% hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak setuju dengan pernyataan telah melakukan penyesuaian terhadap penyelesaian pekerjaan yang sudah berjalan.

Berdasarkan pada uraian masalah yang terjadi di PT Suara Merdeka Press Semarang, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ?

5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ?
6. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suara Merdeka Press Semarang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini bagi perusahaan PT Suara Merdeka Press Semarang, Akademik, Penulis, dan Masyarakat Umum adalah :

1. Manfaat penelitian bagi PT Suara Merdeka Press Semarang, diharapkan dengan penelitian yang dilakukan ini dapat membantu tentang hal pemberian informasi yang bermanfaat untuk pengembangan perusahaan, meliputi aspek masalah yang terjadi mengenai Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja, serta Kepuasan Kerja.
2. Bagi Akademik, dengan Laporan Tugas Akhir ini diharapkan dapat berguna bagi fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang sebagai bahan informasi, referensi, serta pengaplikasian dibidang manajemen serta untuk mengembangkan kerangka pola pikir dalam memahami suatu masalah yang ada terutama mengenai masalah Sumber Daya Manusia.
3. Bagi penulis untuk memenuhi syarat Tugas Akhir Strata Satu (S-1) dan menambah ilmu pengetahuan yang telah diperoleh khususnya tentang masalah Sumber Daya Manusia, mengenai Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja, serta Kepuasan Kerja.
4. Bagi masyarakat umum diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat untuk menganalisis masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang ada dimasyarakat supaya lebih berguna dan bermanfaat.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## 2. Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian.

## 3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

## 4. Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan.

## 5. Bab V Kesimpulan Dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang diberikan dari hasil penelitian.