

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang kita jalani saat ini, manusia harus selalu siap menghadapi perubahan dan persaingan. Proses penyiapan tenaga kerja yang dapat bersaing dengan sumber daya manusia (SDM) berbudaya serta berjiwa dunia. Untuk dapat bertahan pada era globalisasi, organisasi harus menaikkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya, karena tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, maka negara tak bisa berkembang ke arah lebih baik.

Kunci fundamentalnya adalah sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan suatu kegiatan organisasi karena perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja organisasi dan perusahaan dalam persaingan global. Peran sumber daya manusia pada organisasi itu sangatlah diperlukan guna untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi tersebut. Oleh sebab itu, hal yang harus diperhatikan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti terpenting bagi setiap pegawainya agar mendapatkan hasil kerja yang terbaik. Pegawai yang memiliki taraf kepuasan tinggi akan lebih berkomitmen serta pada akhirnya memiliki kemauan dalam bekerja lebih keras serta lebih produktif. Begitu sebaliknya, jika taraf kepuasan pegawai tidak tinggi maka yang terjadi ialah seringnya telat masuk kerja, jarang masuk kerja atau bahkan stress dalam melakukan

pekerjaan. Berdasarkan pendapat Hasibuan (2014:203) Kepuasan kerja artinya kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan pada mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Beberapa faktor lain yang diyakini mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sumber daya manusia (SDM), budaya organisasi dan pengembangan karir. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus lebih diperhatikan, karena pengembangan sumber daya manusia (SDM) menuntut agar kinerja orang-orang dalam organisasi tercapai dengan baik. Berdasarkan pendapat Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai serta menggunakan keahlian yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, pengelolaan dan pengelolaan informasi untuk meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan menentukan sikap dan perilaku karyawan adalah norma. Norma yang relevan adalah budaya organisasi. Selain fakta bahwa budaya perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal itu juga terkait erat dengan kepuasan kerja. Karyawan berkembang ketika nilai-nilai mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi mereka. Mengenai pendapat Effendy (2015:8) Budaya organisasi mengacu pada tata cara, nilai, kepercayaan, agama, filosofi, metode organisasi, dan lain-lain, yang dikembangkan, disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan pada kegiatan para pendiri, pimpinan dan anggota organisasi

selama waktu yang lama organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Selain faktor pengembangan SDM dan budaya organisasi, karir juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Karir merupakan perilaku sikap yang terkait dengan pengalaman kerja serta kegiatan seseorang semasa periode tertentu dan serangkaian tugas kerja yang berkelanjutan. Karir dapat menunjukkan kondisi meningkatnya status pegawai pada organisasi yang sesuai pada pekerjaan yang telah diatur oleh organisasi tersebut. Menurut Ekaningrum (2002:258) Karir digunakan untuk merujuk pada orang-orang dalam peran atau status yang serupa. Karier adalah semua tugas (pekerjaan) dengan tanggung jawab individu. Sedangkan menurut Glueck (1997:134) menyatakan bahwa karir individu adalah seperangkat pengalaman terkait pekerjaan yang dimiliki seseorang selama jam kerja. Oleh karena itu, karir individu melibatkan serangkaian pilihan dari berbagai kemungkinan, tetapi dari sudut pandang organisasi, karir adalah proses pembaharuan tugas-tugas baru. Dengan demikian, dari beberapa kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan pada mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang merupakan salah satu dinas yang berada di bawah Pemerintah Kota Malang. Tingkat kemampuan kerja pelayanan dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan berada pada tingkat optimal, namun tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan tertentu terkait penyelenggaraan dan fungsi dari lembaga tersebut dalam memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat. Adapun isu dan permasalahan yang

mempengaruhi optimalisasi kinerja Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan adalah: Adanya PNS yang belum mentaati peraturan kepegawaian/ pelanggaran hukum. Pegawai diharuskan memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas pokok dan fungsinya, namun dalam kenyataannya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi relatif rendah.

Maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian kepuasan kerja pada sebuah lembaga dinas koperasi, perindustrian, dan perdagangan dikarenakan pegawai pada dinas tersebut memiliki tugas fungsi dan tanggung jawab terhadap pelayanan masyarakat terutama pada bidang koperasi, perindustrian, dan perdagangan. Tentu saja kepuasan kerja sangat berpengaruh penting didalamnya, agar terwujudnya pegawai yang professional dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dilakukan di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang tersebut, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, BUDAYA ORGANISASI DAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA MALANG”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi pengaruh pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang?
3. Manakah diantara tiga variabel independent yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan variabel pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah diantara pengaruh pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti berharap agar penelitian ini memiliki manfaat lain, yaitu:

1. Kegunaan teoritis

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi pembaca serta diharapkan pembaca dan lebih memahami mengenai pengaruh pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bukti empiris bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang, sehingga dapat menjadi masukan bagi manajemen Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang dalam penerapan pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan informasi tambahan untuk penelitian dimasa depan, khususnya bagi yang akan melakukan penelitian dimasa depan, khususnya bagi yang akan melakukan penelitian kembali

mengenai analisis pengembangan SDM, budaya organisasi dan karir terhadap kepuasan kerja.