

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada faktor eksternal seperti pasar dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal, terutama kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sebagai elemen inti dalam keberlanjutan organisasi, kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta keberlanjutan organisasi. Kepuasan kerja karyawan telah menjadi salah satu aspek penting dalam dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya menguntungkan bagi individu karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas organisasi, retensi karyawan, dan citra perusahaan.

Menurut Locke (2012) kepuasan kerja adalah persepsi positif individu terhadap pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan. Kepuasan kerja karyawan juga memiliki peran yang sangat penting dalam keseluruhan dinamika organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk lingkungan kerja yang mendukung, kebijakan perusahaan, peluang pengembangan karir, hubungan antar rekan kerja, kompensasi yang adil, dan keseimbangan kerja-hidup.

Kepuasan kerja memiliki dampak besar terhadap kesejahteraan individu, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, berkinerja tinggi, dan bertahan lebih lama di perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi, sangat krusial bagi perusahaan dan organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan asumsi bersama yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi. Ini mencakup norma-norma yang mengatur perilaku dan menjadi pedoman dalam menyelesaikan masalah di dalam organisasi (Sudarsono, 2019). Budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah dua aspek kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan pada kinerja dan keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dan dipromosikan dalam suatu organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai karyawan dapat mengakibatkan konflik, stres, dan ketidakpuasan. Sebaliknya, Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, berinovasi, dan memberikan nilai kepuasan kepada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristianto dan Saragih (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik budaya organisasi akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja.

Menurut (Ma'rufi & Anam, 2019) Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi mengacu pada tingkat loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Keterlibatan dan komitmen karyawan membantu membangun budaya kerja yang positif di organisasi, di mana kerjasama, kepercayaan, dan keterbukaan didorong.

Komitmen organisasi yang kuat dapat membuat karyawan merasa terikat pada tujuan dan visi organisasi, sementara kurangnya komitmen organisasi dapat berarti tingkat kepuasan kerja yang rendah. Komitmen organisasi terhadap pengembangan profesional karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan karir, juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Zahra F (2021) yang menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja,

artinya semakin tinggi komitmen maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan masalah umum didunia kerja, Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja ikut memberikan kontribusi atas suatu kesuksesan anggota pada sebuah organisasi. Ketika seorang anggota yang mengalami ketidakpuasan kerja maka disitulah akan mulai timbul titik awal masalahmasalah yang muncul terkait kinerja anggota tersebut seperti angka kehadiran yang rendah, konflik antara atasan dan bawahan serta sikap karyawan itu sendiri terhadap perusahaan tersebut.

Institusi kepolisian merupakan bagian dari sistem penegakan hukum dalam suatu negara. Ini merupakan lembaga yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, mencegah kejahatan, dan menyelidiki serta menangani pelanggaran hukum. Kepolisian memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan kepada warga negara, menegakkan hukum, serta menciptakan lingkungan yang aman.

Anggota kepolisian di Direktorat Samapta Polda Kalsel harus mematuhi setiap peraturan, budaya, norma-norma dan kode etik yang ada pada kepolisian. Pada ditsamapta polda kalsel masih ada anggota yang belum menerapkan budaya organisasi dengan kuat, hal ini tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja anggota tersebut. Selain itu anggota yang merasa organisasi peduli dengan perkembangan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Kepolisian juga seringkali melibatkan beban kerja yang tinggi. Organisasi yang memahami pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi anggota dan menyediakan kebijakan yang mendukung, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun pengakuan publik, untuk pencapaian anggota yang luar biasa dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ini juga memperkuat rasa komitmen terhadap organisasi.

Anggota kepolisian juga harus dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dimana anggota kepolisian memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat, jam kerja yang Panjang, tuntutan waktu dan tuntutan pekerjaan yang berat, hal tersebut tentunya mempengaruhi kepuasan kerja anggota kepolisian.

Anggota di kepolisian sering mencari peluang untuk pengembangan karir. Organisasi yang menyediakan program pengembangan karir, promosi berbasis kinerja, dan peluang mobilitas internal dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penting bagi kepolisian untuk membangun budaya organisasi yang positif dan meningkatkan komitmen anggota mereka melalui berbagai kebijakan, insentif, dan penghargaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan, dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

Anggota kepolisian yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti mampu menjaga kehadiran untuk setiap jam masuk kerjanya. Begitu juga sebaliknya, anggota yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya mereka akan mengabaikan pekerjaannya dan mengabaikan kehadiran jam kerjanya. Berdasarkan absensi dari buku laporan absensi dalam 3 bulan terakhir didapatkan jumlah ketidakhadiran kerja beberapa anggota kepolisian pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Tingkat absensi

Nama	Jumlah Ketidakhadiran
Dani Fernanda	4
Ramos Sion Situmorang	5
Muhammad Dafa Arya	3
Ahmad badawi	4
Muhammad Soleh	4
Ardiansyah iqbal pramantara	5
Muhammad Adya Hermawan	3
Muhammad Alfian Anshari	6
Muhammad Rakha Azhari	5
M. Chandra Irawan	5
Rafi Hermawan Putra	4
Febri Yata Mukti	3
Akhmad Raihan	4
Reza Harianto	5
Muhammad Ade Lutfhi Ami	6

Sumber: data sekunder

Berdasarkan jumlah absensi anggota kepolisian diatas diketahui beberapa anggota masih mengabaikan kehadiran jam masuk kerjanya. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka mengabaikan kehadiran dan pekerjaannya.

Direktorat Samapta Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan selatan sebagai institusi kepolisian yang memiliki fungsi dan peran yang krusial untuk memastikan kesiapan dan profesionalisme anggota kepolisian, memiliki sejumlah anggota yang terlibat dalam tugas dan tanggung jawab yang memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi, oleh karena itu penting bagi direktorat samapta polda Kalimantan Selatan untuk memahami kepuasan kerja anggotanya.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja anggota kepolisian di direktorat samapta polda Kalimantan

Selatan dilakukan pra research kepada anggota kepolisian, yang pertanyaannya mengenai seputar indikator kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada direktorat samapta polda Kalimantan Selatan. Dari hasil pra riset tersebut menunjukkan Sebanyak 16 orang menjawab tidak puas dengan pekerjaan mereka dan sebanyak 14 menjawab puas dengan pekerjaan mereka.

Hal ini disebabkan banyak dari anggota Direktorat samapta yang tidak puas dengan pekerjaan mereka karena kurangnya peluang promosi dan pengembangan karir kurang memadai yang tentunya menjadi permasalahan dalam hal kepuasan kerja anggota. Gaya kepemimpinan yang kurang sesuai juga menjadi penyebab mereka tidak puas dalam hal ini tentunya akan mempengaruhi hubungan antar rekan kerja seperti komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja dan pimpinan di dalam lingkungan kerja.

Kemudian dari 30 anggota kepolisian di direktorat samapta polda kalsel, sebanyak 17 orang merasa tidak sesuai dan kurang cocok dengan budaya yang ada pada institusi dan 13 orang menjawab sesuai dan cocok. Polda memiliki budaya organisasi yang kuat dengan norma-norma, nilai-nilai, dan tradisi tertentu, Bagaimana budaya ini dipahami dan diinternalisasi oleh anggota polisi dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Budaya yang menekankan pada etika, integritas, dan profesionalisme sangat penting dalam kepolisian. Budaya ini menciptakan lingkungan di mana anggota merasa bangga dan puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa bekerja di lingkungan yang menghargai integritas.

Ketiga, dari hasil pra riset menunjukkan sebanyak 16 orang menjawab komitmen mereka rendah dan sebanyak 14 orang menjawab komitmen mereka tinggi. Terdapat adanya anggota yang memiliki komitmen rendah dikarenakan peluang promosi jabatan yang kurang bisa mereka dapatkan. Kurangnya penghargaan juga menyebabkan komitmen mereka rendah. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun pengakuan publik, untuk pencapaian anggota yang luar biasa dapat

meningkatkan kepuasan kerja. Ini juga memperkuat rasa komitmen terhadap organisasi. Anggota di kepolisian sering mencari peluang untuk pengembangan karir. Organisasi yang menyediakan program pengembangan karir, promosi berbasis kinerja, dan peluang mobilitas internal dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dalam hal ini ditemukan permasalahan yang pertama mengenai budaya organisasi, terdapat ketidaksesuaian budaya dengan nilai individu dimana beberapa anggota merasa tidak cocok atau tidak sejalan dengan budaya organisasi yang dapat merugikan motivasi dan kepuasan kerja anggota. Kemudian komitmen, dalam hal ini yaitu peluang pengembangan karir yang terbatas atau kurangnya dukungan untuk pengembangan keterampilan dan kurangnya peluang promosi dapat merugikan komitmen anggota dalam jangka panjang. Jika peluang pengembangan karir tidak dijelaskan dengan baik, anggota mungkin kehilangan motivasi jangka panjang dan komitmen terhadap organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hariyanto (2021) menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. artinya budaya organisasi yang ditangkap, dan diterapkan pada Perusahaan oleh karyawan cukup tinggi dan komitmen karyawan terhadap organisasi juga tinggi dimana secara tidak langsung kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf I, Iskandar R dan Achmad G (2021) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya suatu budaya organisasi dan komitmen yang dapat ditangkap dan diterapkan perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penejelasan diatas maka menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja memiliki

dampak besar pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang peduli terhadap kepuasan kerja karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung pertumbuhan profesional, dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka perlu memperhatikan baik budaya organisasi yang mereka kembangkan maupun upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan menciptakan budaya yang mendukung, mendorong komitmen yang tinggi, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan akan memberikan kontribusi berharga dalam pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi dan komitmen organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang ada di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan pengetahuan bagi perusahaan terkait pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga bisa dijadikan referensi bagi perusahaan untuk terus mengembangkan perusahaannya. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan akan memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam mengembangkan budaya yang mendukung, meningkatkan komitmen karyawan, dan pada akhirnya, meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama atau terkait, Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengetahuan akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi dengan mengembangkan teori dan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.