

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia pendidikan tingkat tinggi semakin kompleks. Hal tersebut ditandai dengan berbagai bentuk kebijakan dan sistem untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan pendidikan tingkat tinggi lebih kompetitif. Keadaan ini telah menciptakan suatu sistem persaingan baru dalam dunia pendidikan tingkat tinggi. Persaingan tidak hanya dalam bentuk infrastruktur yang mumpuni tetapi juga persaingan antar perguruan tinggi diranah sumber daya manusia. Sementara itu adapun 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.

Kepuasan kerja karyawan sering kali terkait dengan permasalahan sumber daya manusia, di mana secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ini merupakan sebuah sikap karyawan secara emosional yang menyenangkan. Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus

diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul 'Ulum Jombang salah satu organisasi swasta yang memiliki peran memberikan pelayanan kepada mahasiswa berupa administrasi dan pengajaran pendidikan, kenyataannya pegawai (akademik dan non akademik) mengalami penurunan kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja karyawan ini terlihat dari kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan pelayanan administrasi, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja, rendahnya gaji yang diterima menyebabkan karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya, selama ini kenaikan jabatan dirasakan pegawai juga sulit terlrealisasi, pengawasan dari pihak lembaga juga kurang, selain itu kerja sama antar karyawan yang juga kurang harmonis.

Menurunnya kepuasan kerja pegawai ini dipengaruhi keadaan iklim organisasi yang kurang kondusif, di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul 'Ulum Jombang terdapat kelamahan yang di tunjukan oleh pegawai (akademik dan non akademik) selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya iklim organisasi pegawai staff tata usaha dan dosen yang terstruktur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaanya strandart oprasional pelayanan kepada mahasiswa dan alumni, motivasi, dan komitmen untuk pekerjaan kurang optimal

fenomena tersebut sering terjadi di setiap hari pada jam kerja. Selain itu kurangnya dukungan dari lembaga berupa penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik juga dirasakan karyawan kurang, sehingga komitmen organisasi mengalami penurunan.

Menurut Gibson (2006), iklim organisasi diartikan sebagai seperangkat sifat lingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh pegawai dan diduga berpengaruh terhadap perilakukerjanya. Sedangkan menurut Handoko (2010), iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dimana hal ini selanjutnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang diduga menurunya kepuasan kerja yaitu pengembangan karir, permasalahan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul 'Ulum Jombang yaitu pengembangan karir yang saat ini sering di sabet oleh para karyawan muda jenjang karir dari peran umpan balik kinerja dan pengembangan sumber daya manusia yang melaju pesat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, banyak pegawai baru yang di rekrut dalam usia muda di karenakan lebih produktif dalam berkerja jenjang karir lebih pesat.

Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu organisasi dan perusahaan adalah karena disana ada kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada

perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima ekstensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Menurut Siagiaan (2006) mengemukakan bahwa Pengembangan karir yaitu setiapkaryawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

Penjelasan-penjelasan di atas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya iklim organisasi dan pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur perusahaan berdampak terhadap kepuasan kerja. Baik secara teoritis maupun empiris menunjukkan bahwa dan hubungan yang erat antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Implikasinya, apabila iklim organisasi dan kebijakan pengembangan karir diperhatikan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan perusahaan. Alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan yang terjadi di dalamnya.

Mengacu kepada keseluruhan paparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :***“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang.

1.4 Batasan masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini meneliti mengenai iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang menjadi obyek penelitian ini adalah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka manfaat dari penelitian tersebut sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan untuk pengembangan dan memperdalam ilmu serta sebagai masukan data dan memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan terkait iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

1.3.1 Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi penelilitain yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama dan sebagai masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang.