

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat penting dibandingkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi dalam kehidupan kerja karena termasuk kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Alianto et al., 2018). Penggerak utama perusahaan, yang menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan adalah sumber daya manusia (Mendoza et al., 2020). Sumber daya manusia yang ada di perusahaan berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan. Roda penggerak yang menjalankan aktivitas tersebut ditentukan oleh seberapa baik suatu organisasi mengelola sumber daya yang tersedia untuk mencapai kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan yang diinginkan (Sembiring et al., 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi yang akan diterapkan. Strategi organisasi akan berhasil jika organisasi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Tambengi et al., 2016). Adanya tenaga penggerak yang cukup maka akan membantu mengoptimalkan proses operasional perusahaan dengan cara memilih orang yang kompeten di bidangnya. Menurut Henry et al., (2020) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Rasa puas dalam bekerja dapat dirasakan apabila seluruh

komponen yang ada di dalam organisasi terkoneksi dengan baik dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, khususnya karyawan yang bekerja pada PT. Permodalan Nasional Madani “Mekaaar” di Madiun.

PT. Permodalan Nasional Madani (PT. PNM) adalah perusahaan modal yang bertujuan mengurangi kemiskinan, mengembangkan UMKM di Indonesia, dan membantu keluarga yang berada dalam kategori menengah kebawah agar lebih sejahtera. Dalam mewujudkan hal tersebut PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) melakukan peran pemberdayaan terhadap masyarakat dengan cara memberikan pinjaman modal usaha tanpa jaminan dan pemberdayaan kepada wanita prasejahtera yaitu ibu-ibu rumah tangga yang berada di lingkungan ekonomi menengah kebawah. Objek yang akan saya lakukan di penelitian bidang usaha “Mekaaar” yang merupakan layanan pinjaman modal bagi perempuan prasejahtera yang akan membuka UMKM (Sugiarti et al., 2021). Program yang diusung pada tahun 2019 ini telah dilengkapi dengan pendampingan usaha secara berkelompok (Suhendar, 2021).

Kegiatan ekonomi guna memingkatkan daya dan taraf hidup masyarakat, dengan semakin meningkatnya pertumbuhan ekonomi maka kebutuhan masyarakat akan terpenuhi Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dibutuhkan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap setiap angkatan kerja yang ada (Andani, 2022). Sebagaimana pemacu pembangunan ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor mikro,

keberadaan usaha mikro kecil menengah adalah bagian terbesar dalam perekonomian nasional, artinya partisipasi masyarakat pada berbagai sektor aktivitas perekonomian (Tambengi et al., 2016). Perkembangan usaha mikro kecil menengah bisa memperluas lapangan kerja serta memanfaatkan potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusia sehingga meningkatkan perekonomian suatu negara.

Usaha mikro kecil menengah juga berperan pada pembentukan investasi nasional dan juga berkontribusi pada upaya pemerataan pendapatan masyarakat Indonesia (Yusuf, 2017). Usaha mikro kecil menengah memainkan suatu peran yang penting didalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, baik di Negara berkembang ataupun pada Negara maju. Pemberdayaan masyarakat akan berdampak pada peningkatan taraf hidup, kemandirian dan kemampuan usaha masyarakat pada wilayah tertentu. Menurut Yudhistira, (2018) salah satu upaya pemerintah untuk membuka lapangan pekerjaan adalah pemberian dana untuk membangun industri kecil maupun menengah. Pemerintah melalui pihak ketiga membantu pengadaan dana dalam bentuk pinjaman kredit untuk memberikan modal awal bagi pengusaha. misalnya saja lembaga keuangan atau koperasi (Robianto et al., 2020)

Salah satunya dilakukan oleh anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara yaitu Pada pekerja lapangan melakukan tugas-tugas yang melibatkan aktivitas fisik atau penelitian langsung di lapangan (A. D. Anjani et al., 2023). Perusahaan ini merupakan lembaga keuangan milik

negara yang dibentuk sebagai komitmen pemerintah dalam mengembangkan, memajukan, dan memelihara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT PNM (Persero) dapat beroperasi berdasarkan prinsip Syariah. Pekerja lapangan di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) memiliki peran yang terkait dengan kegiatan pembiayaan mikro dan pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Beberapa tugas yang mungkin dilakukan oleh pekerja lapangan di PT. PNM cabang Madiun antara lain evaluasi perizinan melakukan kunjungan ke calon peminjam pada pelaku usaha mikro untuk menilai kelayakan dan potensi bisnis mereka.

Pekerja lapangan akan mengumpulkan informasi tentang kegiatan usaha, keuangan, dan rencana pengembangan bisnis. Penelitian ini penting untuk diangkat, karena masih banyak masyarakat kecil yang belum berani membuka usaha karena terhalang dengan belum adanya modal. Karena bagi mereka, jika ingin membuka usaha dengan menggunakan uang tabungan atau dengan uang dapur maka akan sangat berisiko apabila pendapatan dari usaha yang mereka rintis itu tidak stabil dan dampaknya akan sangat terasa saat harus memenuhi kebutuhan hidup lainnya. Maka dari itu, PT. Permodalan Nasional Madani dalam program Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaar) melakukan kegiatan pemberian pinjaman modal usaha tanpa angunan dan juga melakukan pemberdayaan terhadap wanita prasejahtera yakni ibu-ibu rumah tangga untuk membuka usaha dan

mengembangkan usahanya agar bisa membantu perekonomian keluarga (Nuvriasari, 2024).

Dimana yang menjadi fenomena terkait variabel budaya organisasi Pengembangan karir di PT. Permodalan Nasional Madani dalam program Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaar) Pengembangan Karir merupakan rangkaian pengalaman kerja yang membantu seseorang berkembang dan mendekati tujuan akhirnya (Suciani et al., 2022). Persaingan di dunia kerja sangat nyata, yang harus dihadapi oleh setiap pegawai yang ada di perusahaan, kurangnya daya saing yang bisa mengakibatkan pegawai pegawai dapat dipecat atau diberhentikan, permasalahan yang membuat pegawai kurang produktif dalam bekerja banyak terjadi dikarenakan tidak sesuainya gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai, dan tidak adanya tambahan gaji atau kompensasi seperti insentif dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Adanya penurunan kinerja pegawai yang ada di PT. Permodalan Nasional Madani Persero.

Menurut (Jin et al., 2024) target yang tidak tercapai yang diinginkan perusahaan berbanding terbalik dengan lingkungan kerja seperti fasilitas yang diberikan dikantor PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar (Persero) dengan Pengembangan Karir yang dijanjikan dan besarnya insentif juga fasilitas penunjang dalam kerja lapangan yang di berikan tidak memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya kepuasan kerja, menurut Usniarti, (2024) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam

memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Nugroho, (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaan yang diperoleh melalui usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh faktor dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja terjadi saat karyawan mampu menjalankan pekerjaan mereka dan loyal terhadap perusahaan karena tingkat kepuasan karyawan akan berbeda-beda tergantung pada sudut pandang masing-masing orang (Herlina, 2020). Jika tingkat kepuasan yang rendah maka karyawan akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti, (2018) jika kepuasan karyawan tidak dijaga dan tidak ditingkatkan, maka karyawan menjadi tidak puas dan tidak niat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, nantinya dapat mengurangi produktivitas perusahaan dan menghambat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mulyono, (2023) kepuasan kerja akan menunjukkan perbedaan antara jumlah pengkompensasian yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang merasa puas juga pastinya akan berusaha semaksimal mungkin dalam menggunakan kemampuan yang dimilikinya sesuai waktu yang ditargetkan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Andani (2022) budaya organisasi merupakan sebuah pandangan yang diyakini kelompok dengan cara implisit sehingga dapat menentukan reaksinya dalam lingkungan yang bermacam-macam. Hasyim, (2021) menjelaskan bahwa suatu bentuk budaya yang ada dalam keluarga maupun suatu organisasi atau lingkungan kerja tidak akan lepas dalam kehidupan masyarakat sehari-harinya. Menurut Sembiring et al., (2022) perusahaan mempunyai suatu sistem, pedoman atau budaya yang sudah berkembang sejak awal berdirinya perusahaan tersebut. Pedoman atau budaya yang dimiliki perusahaan sebagai bentuk aturan yang digunakan sebagai pedoman untuk berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi, hal tersebut dibuktikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Bentuk Budaya Organisasi di PT PNM “Mekaar” cabang Madiun

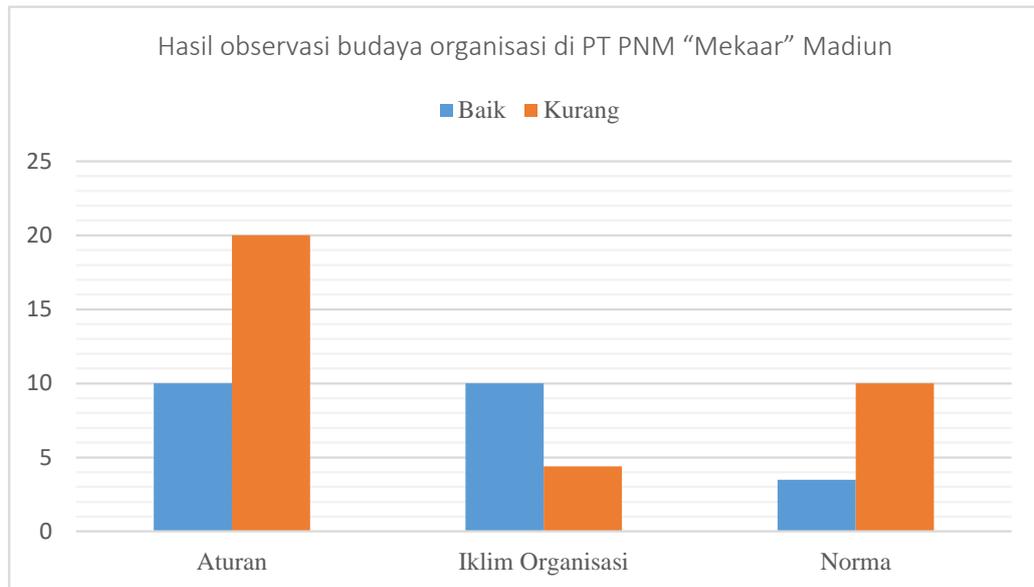
No.	Budaya Organisasi	Keterangan
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	Baik
2	Perhatian terhadap detail pekerjaan	Baik
3	Orientasi hasil	Baik
4	Orientasi orang	Cukup
5	Orientasi tim	Baik
6	Keagresifan	Cukup
7	Stabilitas	Cukup

Sumber : Observasi di PNM “Mekaar” cabang Madiun

Berdasarkan tabel observasi yang saya lakukan di PT PNM “mekaar” cabang Madiun menunjukkan bahwa tingkat inovasi dan keberanian mengambil resiko antar karyawan bagian *account officer* terhadap nasabah dalam kategori baik, dimana *account officer* memiliki inovasi yang bisa direalisasikan guna menarik minat nasabah untuk bergabung dalam

program PNM “mekaar”. Hal tersebut dapat dilihat dari cukup banyak dari karyawan yang mampu bekerja dengan inovasi dan memiliki keberanian dalam mengambil risiko. Karyawan juga memiliki perhatian terhadap detail pekerjaan sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Karyawan juga mampu bekerja secara mandiri dan secara Kerjasama tim (Suhendar, 2021). Selain itu, karyawan memiliki kemampuan dan juga sangat memperhatikan hasil kerja mereka sehingga berdampak pada maksimalnya hasil kerja karyawan. Namun belum diketahui pasti dan perlu adanya penelitian terkait individu yang bersangkutan apakah point diatas berpengaruh terhadap kepuasan kerja *account officer* Mekaar.

Adanya budaya kerja yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT PNM “Mekaar” Madiun. Dapat disimpulkan budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Renaldo, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al., (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ypp Darul Huda Wonodadi Blitar Nurul Huda. Penelitian yang dilakukan oleh menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Huda, (2016) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Iriyanto, (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap



kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil *post surve* pada karyawan *account officer* PT PNM “Mekaar” Madiun sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Hasil observasi budaya organisasi di PT PNM “Mekaar”

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil *post surve* budaya organisasi di PT PNM “Mekaar” sementara di unit kare terdapat 25 *account officer* dan 2 *financial account officer* diperoleh data sementara dengan kesimpulan hasil, dalam banyak karyawan yang kurang puas terhadap budaya yang ada, mulai dari aturan yang kurang sesuai, iklim organisasi yang masih kurang serta norma-norma yang ada masih kurang, sehingga perlu adanya penelitian terkait budaya organisasi yang ada di PT PNM “Mekaar”

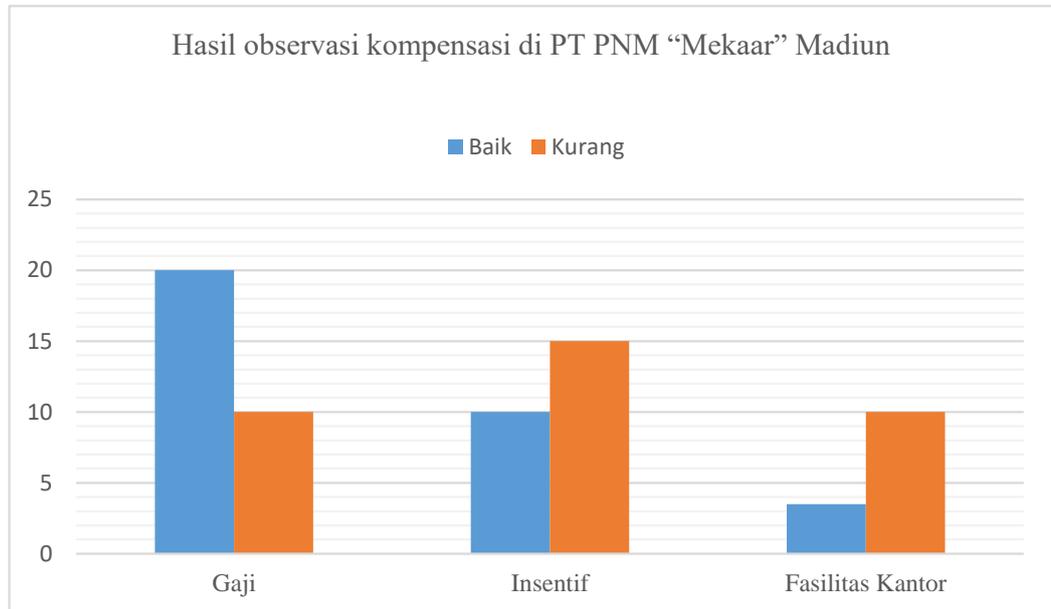
Tabel 1. 2 Operasionalisasi Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator
<i>Financial</i> Langsung	Gaji/ Tunjangan dibayarkan sesuai dengan kinerja
<i>Financial</i> Tidak Langsung	Gaji/ Tunjangan dibayarkan tepat waktu Organisasi memberikan tunjangan lain selain tunjangan yang diberikan bulanan Pemberian Tunjangan tambahan tersebut dibayarkan sesuai dengan kinerja
<i>Non Financial</i>	Diberikan pengkompensasian kepada kepada pegawai berprestasi/ berkinerja baik Diberikan Peluang Pengembangan Karir bagi pegawai berprestasi

Sumber : Observasi di PNM “Mekaar” cabang Madiun

Berdasarkan observasi yang saya peroleh terkait pemberian kompensasi yang disampaikan terdapat tiga dimensi dengan masing-masing indikator, dimana hal tersebut perlu adanya penelitian lanjut apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT PNM Mekaar cabang Madiun. Menurut Sugiarti et al., (2021) dimana Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan *finansial* dan *non-finansial* serta kesejahteraan yang diterima karyawan sebagai akibat dari adanya suatu hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Apriyani, 2020) yang mengungkapkan penelitian dapat dilakukan apabila sistem kompensasi yang kurang tepat atau tidak memenuhi syarat dapat menimbulkan ketidakpuasan (*pay dissatisfaction*) yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun, melakukan pemogokan kerja, menimbulkan keluhan, tingkat absensi dan turnover karyawan tinggi, sehingga perusahaan harus memperhatikan kelangsungan hidup karyawannya, salah satunya dengan memberi kompensasi sesuai dengan hasil kerja seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan. Hal ini dibuktikan dengan hasil

post surve pada karyawan *account officer* PT PNM “Mekaar” Madiun pada gambar berikut :



Gambar 1. 2 Hasil Observasi Kompensasi Karyawan PT PNM “Mekaar”

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dapat dilihat pada grafik diatas berdasarkan hasil *post surve* yang saya lakukan, bahwa Kompensasi dengan indikator, gaji, insentif, dan Fasilitas kantor masih kurang. Fasilitas yang diperoleh karyawan PT PNM “Mekaar” jabatan *account officer* masih kurang, an insentif yang diberikan masih kurang. Sehingga perlu adanya penelitian lanjut untuk memperoleh data yang sesuai pada PT PNM “Mekaar” cabang Madiun, dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi dan dibutuhkan bagi kepuasan kerja karyawan. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi harapan dan keinginan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dikompensasi atas

hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, kemudian juga dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja.

Kompensasi merupakan suatu bentuk penggantian atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut (Hasibuan, 2019a) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Sejalan dengan pendapat Nurjanah et al., (2020) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil loyalitas yang diberikannya, baik berupa keuangan maupun non keuangan. Pemberian kompensasi yang adil dalam bentuk imbalan atau balas jasa dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Jika seorang karyawan merasa bahwa kompensasinya tidak sesuai dengan kontribusinya maka akan timbul ketidakadilan dalam sistem tersebut (Agustini, 2018).

Hal ini bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karena para karyawan mungkin merasa kurang dikompensasi serta berpotensi menurunkan semangat mereka untuk bekerja lebih produktif. Menurut Anindita, (2018) kompensasi sebagai bentuk sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Karyawan dituntut untuk menyumbangkan apa yang menurut mereka berkompensasi, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berkompensasi bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan dapat dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai

pekerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi (Sugiarti et al., 2021).

Kompensasi langsung seperti gaji dan upah, sementara untuk kompensasi tidak langsung meliputi fasilitas yang diberikan, tunjangan baik berupa asuransi kesehatan, tabungan pensiun dan sebagainya. Pencapaian kepuasan kerja dapat dinilai dari seberapa baik perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Dimana kompensasi merupakan suatu kontra prestasi dari organisasi terhadap pemanfaatan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan (Fikri et al., 2018). Penerimaan kompensasi yang sesuai membuat karyawan merasa lebih dipercaya dan nyaman dalam organisasi. Suhendar, (2021) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Gurning, (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berbeda dengan Anjani et al., (2021) yang menyatakan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pengembangan karir menurut Tambeengi et al., (2019) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir; antara lain, merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Dalam implementasinya, pengembangan karir lebih

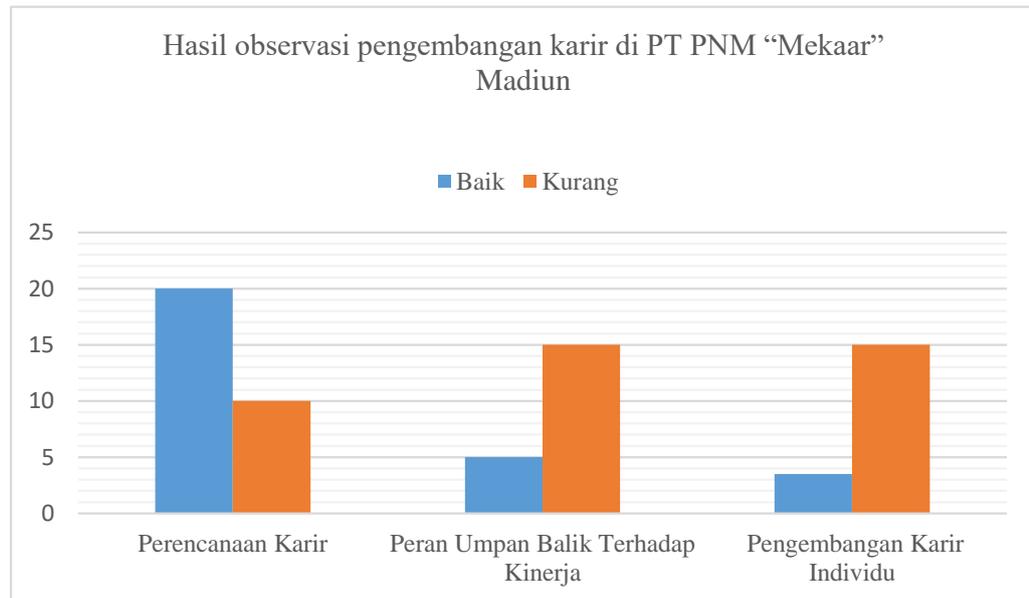
cenderung merupakan implementasi dari perencanaan karir (Herlina, 2020). Ada empat prinsip dalam pengembangan karir yang perlu diperhatikan, yaitu pekerjaan mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pengembangan karir, bentuk pengembangan keahlian yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik, pengembangan terjadi jika seseorang belum memperoleh keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, serta waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Tabel 1. 3 Bentuk Pengembangan Karir di PT PNM “Mekaar” cabang Madiun

No	Dimensi	Indikator
1	Perlakuan yang sama dalam berkarir	Kriteria promosi pegawai sesuai Objektif transparan
2	Kepedulian Atasan Langsung	Tingkat Kepedulian atasan langsung terhadap kondisi kerja
3	Peluang Promosi	Kejelasan tentang Informasi Promosi Jabatan Tingkat Keinginan untuk mendapat promosi Tingkat kepuasan dengan Sistem Promosi
4	Diklat	Kesempatan mendapatkan Diklat

Sumber : Observasi di PNM “Mekaar” cabang Madiun

Berdasarkan hasil observasi terkait pengembangan karir pada PT PNM Mekaar yang bisa diberikan perusahaan pada karyawannya adalah kesempatan pengembangan karir sebagai kepuasan kerja para tenaga kerja perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal pada perusahaan. Sehingga perlu adanya penelitian lanjut terhadap karyawan individu untuk mengetahui pasti apakah adanya pengaruh pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil *post surve* pada karyawan *account officer* PT PNM “Mekaar” Madiun pada berikut :



Gambar 1. 3 Hasil observasi Pengembangan Karir di PT PNM “Mekaaar”

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan grafik hasil *post surve* diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dengan indikator diatas masih menunjukkan kurang, peran umpan balik terhadap kinerja di PT PNM “Mekaaar” dan Pengembangan karir individu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir juga harus memperhatikan analisis konteks manajemen karir serta perencanaan karir. Mulyah et al., (2020) mengungkapkan bahwa dalam suatu pekerjaan pengembangan karir sebagai pemelihara sumber daya yang menjadi kepuasan tersendiri bagi semua karyawan, hal ini dibuktikan oleh penelitian (Linda et al., 2022) yang menunjukkan pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan penelitian Nurjanah et al., (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, begitupun penelitian Mulyono, (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Medan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Saputra, (2019) yang menunjukkan hasil negatif pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan fenomena, *research gap*, dan penjelasan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Madiun)”**

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian account officer pada PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun
2. Pembahasan akan mencakup keterlibatan karyawan, (X₁) Budaya organisasi, (X₂) Kompensasi, (X₃) Pengembangan karir, dan (Y) Kepuasan kerja
3. Hanya untuk meneliti pengaruh keterlibatan karyawan terhadap pengaruh Budaya organisasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir

terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani
“Mekaar” cabang Madiun

C. Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun.
3. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh pengembangan karir pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Permodalan Nasional Madani “Mekaar” cabang Madiun, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Lembaga Universitas PGRI Madiun diharapkan dapat memberi sumber pemikiran ilmu pengetahuan atau sumber referensi bagi peneliti yang akan memberikan hasil perbandingan dalam melaksanakan penelitian di masa mendatang.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini digunakan sebagai sumber wawasan dan acuan dalam penelitian selanjutnya untuk variabel yang terikat. Dan diharapkan untuk penelitian berikutnya mampu mengembangkan variabel lain terkait faktor-faktor kepuasan kerja yang sudah dianalisis dan mengambil wilayah berbeda dari penelitian sebelumnya.