

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri di Indonesia saat ini begitu pesat, tentunya didukung dengan adanya perusahaan – perusahaan yang bergerak dibidang tersebut. Kondisi geografis Indonesia sendiri mendukung adanya kegiatan produksi yang menyebabkan industri dibidang hasil tembakau begitu ketat sehingga setiap perusahaan diharuskan untuk mampu bersaing dalam kondisi tersebut. pun juga berhasilnya suatu perusahaan didalam mencapai tujuannya juga tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yaitu aset berharga bagi suatu perusahaan berupa karyawan. Karyawan menjadi faktor terpenting sumber daya yang berarti untuk perusahaan karena memiliki keahlian, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Tiomantara, 2021).

Sumber daya manusia merupakan sekumpulan faktor yang dimiliki dan dipantau langsung oleh perusahaan yang terdiri dari tangible asset dan intangible asset dan kapasitas berupa keahlian yang berdasarkan pengetahuan dan pengalaman dalam mengatur dan menjalankan sumber daya agar dapat bertumbuh kembang dengan tingkat yang lebih tinggi dibanding perusahaan lain didalam menghasilkan barang atau jasa yang sama (Barney, 2018). Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang kompeten, kompetensi tersebut didapatkan melalui lingkungan kerja serta budaya organisasi yang baik sehingga terciptanya kepuasan kerja. Dalam sebuah

organisasi, kepuasan kerja merupakan Faktor yang sangat penting dalam menumbuhkan sikap dan hasil kerja karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja tercerminkan melalui perasaan individu melalui pekerjaannya yang tercipta melalui pribadi sendiri (internal) yang Mendukung hal-hal diluar dirinya sendiri (eksternal) tentang keberadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja adalah suatu kondisi seseorang memiliki rasa senang dan emosi positif didapat dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja itu sendiri. Sedangkan Sinambela (Widagdo, 2016) kepuasan kerja sebagian dari kepuasan hidup dan mengacu pada sikap seorang pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja adalah gambaran karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Kunci utama dari faktor penting bagi hasil pasar tenaga kerja dan kesejahteraan adalah kepuasan kerja itu sendiri. Kejujuran pembayaran gaji, mempertemukan pekerjaan yang cocok dengan minat, dan penambahan tugas kerja untuk menghindari kebosanan dalam bekerja termasuk kedalam cara dalam meningkatkan kepuasan kerja menurut Hartatik (Almaida & Purnomo, 2021). Kepuasan kerja yang optimal didapatkan dari beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Fenomena tersebut adalah sebagian dari adanya K3 (Kesehatan, Keselamatan dan Kerja) bagi SDM dalam menunjang

aktifitas untuk mengurangi adanya resiko kecelakaan kerja yang dihadapi oleh perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja termasuk hal yang bersifat individu. Setiap karyawan selalu memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama antara individu dengan individu yang lain sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan dalam pribadi karyawan tersebut. Bagi karyawan yang telah mendapatkan kepuasan kerja dengan baik biasanya memiliki catatan baik berupa kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik daripada dengan karyawan yang belum mendapatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja sendiri termasuk dalam bagian dari aspek pendukung kepuasan kerja karyawan. Pernyataan sebelumnya juga di dukung oleh pendapat Robbins & Judge (2015) dalam menjabarkan kondisi kerja yang membantu pekerjaan karyawan dapat memunculkan kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan sangat baik. dengan peran itu lingkungan kerja memberikan dampak yang sangat berarti bagi karyawan di sebuah organisasi. Disisi lain perusahaan tentunya memberikan prinsip kerja baik tradisional maupun modern dimana budaya organisasi diharapkan mampu memberikan efektivitas, evisien dan produktifitas untuk perusahaan.

Budaya organisasi memfokuskan diri pada pembelajaran tentang norma dan nilai yang tercermin pada perilaku atau tindakan organisasi itu sendiri (Sandora dan Adiputra, 2021). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat mengorganisir orang – orang dalam sebuah organisasi

untuk menjalankan aktivitas kerja. Secara tidak sadar setiap orang di dalam sebuah organisasi mempelajari dan mengamati suatu budaya yang menjadi aturan dalam organisasinya. Budaya organisasi mendukung seseorang untuk selalu menanamkan budaya organisasi sebagai salah satu bentuk alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, etos kerja, dan produktivitas. Menurut Druicker dalam (Tika, 2010) berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah suatu pokok dalam menyelesaikan permasalahan eksternal dan internal yang dalam melakukannya dibutuhkan secara konsisten bagi suatu kelompok yang kemudian diturunkan untuk anggota – anggota baru sebagai bentuk yang tepat dalam memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap permasalahan yang terkait”. Maka, budaya organisasi sendiri dapat diartikan sebagai bentuk perubahan perilaku yang berada di dalam diri individu karyawan yang sangat di butuhkan dalam menambah kinerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi kinerja yang ada budaya organisasi yang dikontrol dengan sangat baik sebagai alat manajemen akan mempengaruhi dan menjadi dorongan bagi karyawan untuk selalu berperan positif, dedikatif, dan produktif. Maka dari itu, secara konseptual dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pendorong bagi diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat memberikan sebuah keberhasilan untuk perusahaan (Rahsel, 2022).

PT. Mulia Usaha Bersama merupakan perusahaan produsen *filter* rokok yang melayani perusahaan rokok dalam memenuhi beberapa kebutuhan salah satunya *filter* rokok. Namun demikian permasalahan yang terjadi pada PT. Mulia

Usaha Bersama yaitu terjadinya penurunan atas pencapaian jumlah produksi yang dihasilkan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara pada PT. Mulia Usaha Bersama diperoleh beberapa fenomena yang berada disana. Hasil observasi menunjukkan bahwa terjadinya penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan wawancara yang dilakukan ke beberapa karyawan, adapun keluhan karyawan yang terjadi terkait kepuasan kerja diantaranya karyawan merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, adanya hubungan yang kurang harmonis antara supervisor dan karyawan, dan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kurang transparan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pra riset ditemukan juga beberapa permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja pada PT. Mulia Usaha Bersama diantaranya diantaranya karyawan yang mengeluhkan kebisingan ditempat mereka bekerja selain itu beberapa karyawan masih kurang nyaman dengan rekan kerjanya, dan karyawan tidak memakai alat pelindung diri dalam bekerja. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Mulia Usaha Bersama yaitu terbuka (budaya ini menuntut agar karyawan bersikap jujur), kecepatan (budaya ini artinya segala kegiatan di perusahaan dikerjakan dengan cepat), lingkungan kerja yang menyenangkan (budaya ini adalah menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan merasa nyaman dan menganggap perusahaan sebagai rumah sendiri).

Adapun keluhan karyawan terkait budaya organisasi yang diterapkan perusahaan diantaranya masih terjadinya senioritas antar karyawan baru dan lama, kurangnya transparan strategi dan stabilitas perusahaan untuk karir karyawan dan masih terdapat beberapa karyawan khususnya karyawan baru yang sulit beradaptasi dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dari keluhan keluhan karyawan pada saat wawancara.

Kepuasan kerja seorang karyawan juga menjadi faktor yang penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya mereka menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya tinggi. Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada perusahaan, lingkungan kerja pada dasarnya merupakan suasana yang dirasakan karyawan berhubungan dengan segala sesuatu di sekitar karyawan dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan selama melaksanakan pekerjaan mereka sehingga hasil kerja maksimum akan diperoleh. Budaya Organisasi tidak terlihat namun memberi pengaruh pikiran, perasaan dan tingkah laku orang yang bekerja di suatu organisasi. Nilai-nilai budaya organisasi memiliki makna yang sama serta keyakinan tentang keberadaan organisasi dan perilaku yang diharapkan dapat ditunjukkan oleh semua anggota.

Kedua hal tersebut akan meningkatkan pencapaian kepuasan kerja karyawan, kondisi ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi menciptakan Kepuasan Kerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyawati,dkk (2022),Hariani dan Al-Hakim

(2021), Tumbelaka,dkk (2016), dan Wuwungan,dkk (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahsel dan Sudewi (2022) berbanding terbalik, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari beberapa penelitian tersebut adanya kontradiksi hasil penelitian terdahulu dan berdasarkan latar belakang permasalahan di atas menjadi alasan peneliti untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja** (Survey pada karyawan PT. Mulia Usaha Bersama)

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepuasan kerja,lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada PT. Mulia Usaha Bersama?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Usaha Bersama?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Usaha Bersama?
4. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja,lingkungan kerja, dan budaya organisasi

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Usaha Bersama
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Usaha Bersama
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

