

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

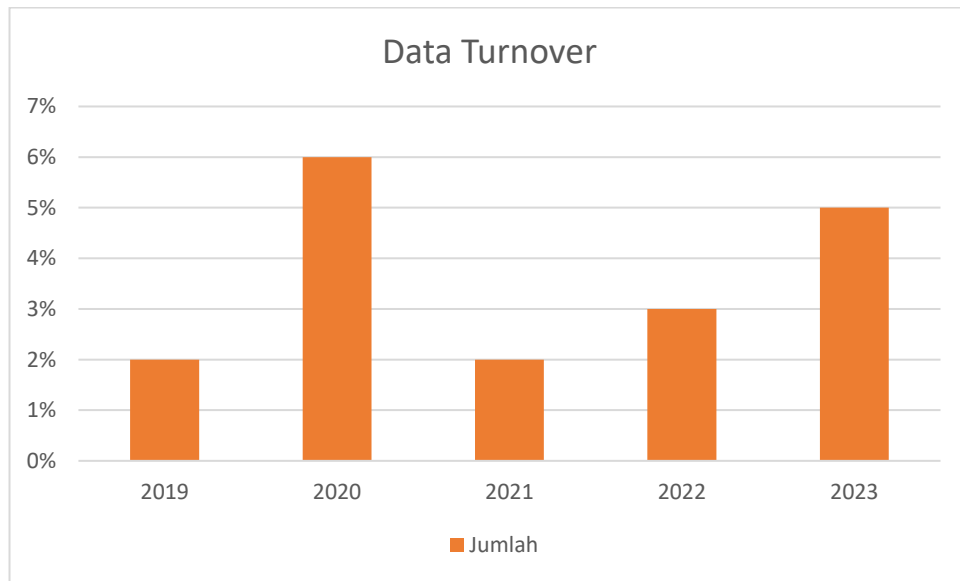
Pada era globalisasi zaman sekarang, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi. Sumber Daya Manusia merupakan sekelompok individu dalam suatu organisasi yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hakim & Hidayat, 2018) Sumber Daya Manusia menjadi salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya tidak luput dari sumber daya manusia yaitu aset perusahaan berupa karyawan. Karyawan menjadi faktor sumber daya yang berarti bagi perusahaan sebab memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat diperlukan oleh perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2020) agar perusahaan mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen, maka salah satu hal yang harus diperhatikan adalah karyawan perusahaan itu sendiri, karena dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan diharapkan memiliki strategi yang tepat melalui sebuah kreativitas dan mampu berinovasi karena adanya kebutuhan dan keinginan yang terus berubah. Untuk hal itu diperlukan orang-orang yang kreatif, mandiri, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan akan lebih berkembang dan memiliki sebuah peluang besar ketika memilih karyawan

yang tepat dan berkualitas guna mendukung karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Darmawan, 2020). Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar aset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut N. Saputra & Mulia (2020) Salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi agar anggotanya mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan adalah kepuasan kerja. Novita & Kusuma (2022) juga menjelaskan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, para pekerja dapat bekerja dengan optimal.

Banyak upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kepuasannya di dalam perusahaan. Tapi nyatanya masih banyak masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Menurut survei JobStreet (2022) yang melibatkan 17.623 responden, ditemukan bahwa terdapat 73% pekerja menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl (2000) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan munculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan pemogokan). Berikut terdapat data *turnover* karyawan PT X periode 2019-2023:



**Gambar I.1 Data Turnover Karyawan PT.X**

Sumber: PT X. 2024

Bahwa adanya tingkat perubahan atau *turnover* yang terjadi rentang waktu 2019 sampai dengan 2023, dengan data tersebut dapat terlihat adanya fluktuasi dalam tingkat *turnover* dan cenderung mengalami kenaikan pada data tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya faktor atau masalah yang menyebabkan karyawan tersebut tidak puas terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan hasil kerja yang maksimal dari setiap karyawannya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil yang maksimal karena ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan memperlihatkan perilaku membangun seperti bahagia, optimis, dan adanya motivasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya (Arifin & Mardikaningsih, 2022).

Faktor-faktor di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan berbagai bentuk dukungan. Selain itu, organisasi akan

menghadapi kendala jika tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawannya secara akurat. Fenomena ketidakpuasan karyawan menyebabkan karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara. Pertama, keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, pekerja dengan seenaknya. Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik (Robbins, 2008). Secara umum tingginya tingkat *turnover* karyawan disebabkan oleh tingkat ketidakpuasan yang tinggi.

Turunnya ketidakpuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan dan juga adanya budaya organisasi dalam aktivitas yang dilakukan karyawan dalam tiap pekerjaannya, mengingat kepuasan kerja itu sendiri oleh Firmansyah (2021) adalah sesuatu yang berkaitan dengan perasaan seorang pekerja yang dapat terlihat dari segala tindakan yang sudah dialaminya dalam pekerjaan Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja itu sendiri telah sekaligus mencerminkan kinerja karyawan melalui rasa kesenangan atau ke tidak senangnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Setiap karyawan berharap merasakan kenyamanan di tempat kerja dan kesesuaian budaya yang diterapkan agar dapat bertahan sampai bertahun-tahun hingga sampai pensiun nantinya. Hal ini menunjukkan kalau lingkungan kerja yang baik sangat berarti bagi perusahaan untuk karyawannya supaya bisa terbentuk karyawan yang mempunyai kualitas baik serta mengukir prestasi-prestasi untuk

karyawan dan perusahaannya. Rulianti (2023) mengatakan bahwa Lingkungan kerja termasuk variabel yang berpotensi berdampak pada kepuasan kerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan betah berada di tempat kerja serta merasa lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Okarina & Ardana (2022) juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah merupakan tempat untuk dapat melakukan kegiatan pekerjaan pekerja yang mengarahkan pada efek positif maupun negatif untuk pekerja dalam mencapai hasil pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari salah satu karyawan PT X, terdapat masalah yang membuat turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang berakibat terhadap produktivitas perusahaan, salah satunya adalah suasana lingkungan kerja pada PT X, yaitu kurangnya pencahayaan dalam ruang kerja, suasana di lingkungan kerja yang berisik, kurang kondusif, dan adanya lingkungan kerja dengan rekan kerja yang *toxic*. Hal ini akan berakibat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dan menyebabkan kerugian terhadap perusahaan yaitu berupa menyebabkan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Andriany (2019) menyatakan bahwa memang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Setiap karyawan memerlukan lingkungan kerja yang kondusif, seperti lingkungan yang bersih dan baik sehingga dapat mendatangkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Di sisi lain, menurut Siagian (2019) menekankan bahwa lingkungan kerja yang buruk, baik secara fisik maupun psikis, dapat menyebabkan

karyawan merasa tertekan dan kurang produktif. Ketidakpuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan masalah yang serius bagi organisasi.

Selain Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi juga merupakan bagian dari aspek pendorong kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu unsur yang dipercayai oleh seluruh anggota sehingga budaya yang ada menjadi pembeda antar organisasi yang ada atau lebih spesifik lagi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sifat khas yang harus ditaati dan dihargai oleh organisasi itu sendiri (Robbins & Judge, 2015).

Pada prinsipnya di setiap organisasi pasti memiliki perbedaan budaya organisasi yang dianut karena pada organisasi yang satu belum tentu memiliki budaya yang sama kuatnya apabila dianut oleh organisasi yang lain untuk mempengaruhi sikap dan tindakan karyawannya. Kuat atau tidaknya budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari seberapa banyak anggota yang telah menyetujui dan bersedia untuk berkomitmen pada nilai-nilai yang ada. Semakin kuat budaya organisasi tersebut, maka akan memberikan dampak yang kuat untuk membentuk perilaku anggotanya sebab intensitas kebersamaan yang tinggi mampu menciptakan iklim internal dari sikap yang juga tinggi (Issalillah, 2020).

Budaya organisasi ialah suatu nilai dan diyakini seluruh anggota seluruh organisasi, sehingga budaya suatu organisasi membedakannya dengan budaya organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2021). Dapat dikatakan budaya organisasi merupakan pandangan yang harus dipatuhi para anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi adalah sesuatu yang dijadikan pegangan bagi seluruh anggota

organisasi sebagai landasan untuk mereka berinteraksi dan berperilaku (Nofitasari & Anton, 2021). Werdati et al (2020) juga menekankan bahwa Budaya organisasi yang baik akan mendorong pencapaian kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyebarkan kuisisioner pra riset melalui *google form* kepada 30 karyawan di PT.X , didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel I.1 Pra Riset PT X**

No.	Pertanyaan	Responden	
		Setuju (%)	Tidak Setuju (&)
<b>Budaya Organisasi</b>			
1.	Para karyawan selalu menjalankan tugas masing-masing dengan baik.	40%	60%
2.	Saya dan rekan kerja selalu bekerja demi mencapai tujuan organisasi.	44%	56%
3.	Saya akan berinisiatif memberikan nasihat dan pendapat jika terjadi suatu masalah dalam organisasi.	22%	78%
<b>SKOR</b>		<b>35%</b>	<b>65%</b>

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan terhadap 30 orang karyawan guna mengukur budaya organisasi pada PT. X. Pada pernyataan pertama,

menghasilkan nilai sebesar 40% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut yaitu para karyawan selalu mengerjakan tugasnya dengan baik, akan tetapi terdapat 60% yang merasa sebaliknya. Kedua, hanya 44% karyawan yang merasa setuju para karyawan dan rekan kerja selalu bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Pada pernyataan ketiga, 78% karyawan tidak setuju bahwa mereka akan berinisiatif memberikan nasihat dan pendapat jika terjadi suatu masalah di dalam organisasi. Secara keseluruhan, 65% responden menilai budaya organisasi yang ada dalam perusahaan kurang cocok sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan dan memicu terjadinya *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di PT. X, yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan adalah suasana di lingkungan kerja yang berisik dan kurang kondusif, dan kurangnya perasaan damai selama bekerja dalam kantor, serta karyawan kurang berinisiatif memberikan nasihat dan pendapat jika terjadi suatu masalah dalam organisasi, dan ini mengindikasikan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Dengan fenomena yang terjadi dan adanya kesenjangan beberapa penelitian terdahulu seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X”**.



## 1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang diteliti hanya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Penelitian dilakukan hanya pada karyawan di PT X.

## 1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X?

## 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dapat berguna sebagai bahan referensi penelitian untuk peneliti selanjutnya di masa mendatang.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan serta peningkatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### **2. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

#### **3. Bagi pembaca**

Pembaca dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut.

## 1.6 Kebaruan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, adanya indikasi *research gap* pada penelitian yang terkait dengan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu indikator yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan di dalam perusahaan. Kajian literatur tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Vahera & Onsardi, 2021). Sedangkan terdapat juga salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Putra, Sepang, & Loindong, 2019)

Kemudian *research gap* juga terjadi pada penelitian yang terkait dengan hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Budaya Organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada suatu perusahaan. Kajian literatur terkait hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Nofitasari & Anton, 2021). Sedangkan terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Rahmad, Teddy, & Harry, 2019)

Dengan fenomena yang terjadi dan adanya kesenjangan beberapa penelitian terdahulu seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X ”**

