

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi perannya mencapai tujuan sangat besar. Oleh karena itu, sudah seharusnya pihak manajemen memperhatikan semua hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam kinerja.

Salah satu faktor berhasilnya perusahaan adalah kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Amirta (2021:2) yakni kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Menurut Hasibuan (2017: 202) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Afandi (2021:73) menyebutkan bahwa terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja (1) pekerjaan (2) upah (3) promosi (4) pengawasan (5) rekan kerja.

Kepuasan kerja bersifat relatif, hal ini ditunjukkan dari penampakan seseorang melalui perasaan dan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja (konadi, 2022:3). Afandi (2021:75) menyebutkan beberapa faktor-faktor diantaranya, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan budaya organisasi. Kemudian Hasibuan (2021:203) menyatakan ada beberapa faktor yang menimbulkan masalah kepuasan

diantaranya: balas jasa yang adil; penempatan yang sesuai dengan keahlian; berat ringannya pekerjaan; suasana dan lingkungan kerja; peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; sikap pimpinan dalam memimpin; dan pekerjaan yang monoton. Adapun menurut Sunyoto (2019:25) faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu: 1. Faktor hubungan antar karyawan; antara lain hubungan antara manajer dan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, dan sugesti dari rekan kerja. 2. Faktor individual; hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.

Demikian halnya dengan PT PP Presisi Tbk yang merupakan perusahaan jasa konstruksi alat berat Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sebagai penyedia jasa alat berat untuk memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang menjurus pada kepuasan kerja karyawan guna menunjang kinerja para karyawan.

Kemudian peneliti menggali informasi yang lebih dalam kepada Bapak Fahri selaku Supervisor, bahwasanya terdapat indikasi masalah dalam tingkat absensi adanya keterlambatan kerja pada karyawan serta mangkirnya karyawan tanpa keterangan, cuti dan sakit, namun sanksi yang diberikan baru berupa teguran dan sedikit potongan gaji oleh karena itu masih banyak karyawan yang datang terlambat, banyaknya karyawan tidak masuk tanpa keterangan. Untuk melihat ketidakhadiran (absensi) karyawan pada PT PP Presisi Tbk dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1

Kehadiran kerja karyawan PT PP Presisi Tbk Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja (Hari)	Kehadiran karyawan			
			Hadir	Tidak hadir	Persentase kehadiran	Persentase ketidakhadiran
Januari	57	25	50	7	88%	12%
Februari	57	26	46	11	81%	19%

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja (Hari)	Kehadiran karyawan			
			Hadir	Tidak hadir	Persentase kehadiran	Persentase ketidakhadiran
Maret	57	25	48	9	84%	16%
April	57	25	49	8	86%	14%
Mei	56	18	50	6	89%	11%
Juni	56	25	42	14	75%	25%
Juli	56	24	44	12	79%	21%
Agustus	56	26	47	9	84%	16%
September	56	27	49	7	88%	12%
Oktober	56	25	45	11	80%	20%
November	56	27	43	13	77%	23%
Desember	56	26	47	9	84%	16%

Sumber: PT PP Presisi Tbk 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT PP Presisi Tbk pada akhir 2022 adalah 56 orang dengan hari kerja persatu bulannya 18-26 hari. Tingkat absensi dilihat dari data bulan januari sampai dengan desember 2022 dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan dengan tingkat terbesar absensi pada bulan juni yaitu 25% dan tingkat terendah absensi karyawan pada bulan mei yaitu 11%. Dari tingginya absensi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan kurang memiliki kepuasan kerja dengan ketidakhadiran.

Menurut Stanley dalam Dameria & Ekawati (2022:2) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa di antaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena

peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan. Hal serupa sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tumbelaka (2016:100) budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Edison dkk (2016:131) mengatakan ada lima indikator mengukur budaya organisasi yaitu (1) kesadaran diri (2) keagresifan (3) kepribadian (4) performa (5) orientasi tim.

Berkaitan dengan permasalahan yang ada pada kepuasan kerja pegawai PT PP Presisi Tbk, budaya organisasi pada PT PP Presisi Tbk juga mengalami permasalahan. Untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pada bagian yaitu pada bagian mekanik, welder, *maintenance*, dan *quality control*, peneliti melakukan prasurvey pada tanggal 7 s.d 10 agustus 2023 kepada 10 orang karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Kuesioner Prasurvey Budaya Organisasi PT PP Presisi Tbk

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya mentaati peraturan yang ada pada Perusahaan	3 orang	30%	7 orang	70%
2.	Diperusahaan tempat saya berkerja menetapkan rencana kerja untuk mencapai tujuan	4 orang	40%	6 orang	60%
3.	saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan	3 orang	30%	7 orang	70%
4.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	4 orang	40%	6 orang	60%
5.	Saya melakukan kerjasama, komunikasi, dan keterlibatan aktif ditempat saya bekerja	3 orang	30%	7 orang	70%

Sumber: Hasil pra-survey data diolah peneliti tahun 2023

Dari hasil tabel 1.2 diatas 70% karyawan merasa tidak mentaati peraturan yang ada pada perusahaan; 60% tidak setuju bahwa perusahaan menetapkan rencana kerja untuk mencapai tujuan; 70% tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan; 60% pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan; 70% tidak melakukan kerjasama, komunikasi, dan keterlibatan aktif ditempat saya bekerja

Berdasarkan fenomena terkait masalah budaya organisasi untuk memperkuat tabel 1.3 diatas peneliti juga menggali informasi kepada 10 karyawan tersebut pada tanggal 7-10 agustus 2023 pada PT PP Presisi Tbk. Terdapat masalah pada budaya organisasi dimana kurangnya kepedulian antar sesama ketika berkerja untuk memakai peralatan safety, SOP yang terkadang diacuhkan oleh karyawan hal itu dapat mengakibatkan tidak maksimalnya sebuah pekerjaan dan akan mempengaruhi tujuan organisasi, terkadang para karyawan terlihat santai ketika jam bekerja, dan ketika sedang ada yang dikerjakan biasanya karyawan satu dan lainnya saling melempar tanggung jawabnya karena kurangnya keahlian pada bidang masing-masing.

Stanley dalam (Dameria & Ekawati, 2022:2) menyatakan bahwa selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi suatu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2019:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas berkerja. Dengan memperhatikan lingkungan berkerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk berkerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam berkerja. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan hal ini akan memberikan kenyamanan. Damayanti & Ismiyati, (2020:3). Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas Yusda et al., (2022:29). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu

yang didapat dari pekerjaannya. Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja itu sangat erat hubungannya karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Bila ditunjang oleh lingkungannya (Timbowo dkk, 2016:32). Sedarmayanti, (2018:28) menyebutkan ada dua indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan (1) lingkungan kerja fisik meliputi; penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembabab ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna ditempat kerja dekorasi di tempat kerja musuk ditempat kerja, keamanan ditempat kerja. (2) lingkungan kerja non fisik antara lain; hubungan antar atasan bawahan dan atasan, hubungan antara rekan kerja.

Berkaitan dengan permasalahan yang ada pada kepuasan kerja pegawai PT PP Presisi Tbk, lingkungan kerja pada PT PP Presisi Tbk juga mengalami permasalahan. Untuk mengetahui seberapa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan yaitu pada bagian mekanik, welder, *maintenance*, dan *quality qontrol*, peneliti melakukan prasurvey pada tanggal 7 s.d 10 agustus 2023 kepada 10 orang karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3

Kuesioner Prasurvey lingkungan kerja PT PP Presisi Tbk

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan baik fisik maupun non fisik di perusahaan	3 orang	30%	7 orang	70%
2.	Saya merasa adanya kejenjangan sosial antara atasan dan bawahan	4 orang	40%	6 orang	60%
3.	saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan	4 orang	40%	6 orang	60%

Sumber: Hasil pra-survey data diolah peneliti tahun 2023

Dari hasil tabel 1.3 diatas 70% responden merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan; 60% responden merasa adanya kejenuhan sosial diperusahaan;60% responden tidak memiliki hubungan baik antar rekan kerja.

Berdasarkan fenomena terkait masalah lingkungan kerja untuk memperkuat tabel 1.4 diatas peneliti juga menggali informasi kepada 10 karyawan tersebut pada tanggal 7-10 agustus 2023 pada PT PP Presisi Tbk. Terdapat masalah pada lingkungan kerja antara lain yaitu, kebisingan pada tempat bekerja dengan mesin yang menyala sangat keras sehingga komunikasi sangat terganggu, terdapat beberapa penerangan yang kurang terang sehingga membuat mata menjadi lebih ekstra untuk bekerja, Serta lingkungan tempat bekerja kurang terjaga kebersihannya. Karena para tenaga kerja berhubungan langsung dengan alat berat, menyebabkan resiko akan keselamatan kerja karyawan yang tinggi, kurangnya peralatan safety yang layak dipakai hal ini dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam berkerja sehingga dapat mengurangi kepuasan karyawan.

Hasil empiris membuktikan ada hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Yusda et al., (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan HYPERMART, Dameria & Ekawati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja pada PT MMU JAKARTA, artinya ketika kondisi lingkungan kerja semakin memadai. maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Mila Hariani (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya kepuasan kerja ada pengaruhnya pada lingkungan kerja dan budaya organisasi. Kemudian Alvina & Djastuti (2018) dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pada PT Apac Inti. Namun berbanding terbalik dengan Kurniyanto (2022) dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak ada

pengaruh dalam kepuasan pada guru SMK NU kedungtuban. Juga pada penelitian Rahsel & Sudewi (2022) berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indo Lampung Perkasa.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijabarkan, penulis menggunakan variabel Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dari replikasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menulis akses melalui journal dengan menggabungkan variabel-variabel yang menjadi masalah penting ditempat masalah penelitian yang dilakukan. Alasan peneliti ini melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT PP Presisi Tbk. perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini memanfaatkan data terbaru dengan objek penelitiannya yaitu PT PP Presisi Tbk sebagai populasi dalam penelitian ini

Sementara itu hasil penelitian ini diharapkan lebih representatif dan dapat digunakan sebagai pemecah masalah tentang bagaimana mengetahui kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi. Maka dari itu peneliti bermaksud untuk mengangkat judul tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT PP Presisi Tbk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini diantaranya:

- 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT PP Presisi Tbk?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT PP Presisi Tbk?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT PP Presisi Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT PP Presisi Tbk.

Manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada masa yang akan datang khususnya mnyangkut pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat secara praktis, hasil peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan terutama pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT PP Presisi Tbk.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang berkaitan dengan judul ini, penulis berusaha membatasi ruang lingkup permasalahan hanya pada persoalan yang akan diteliti dalam penelitian ini agar lebih terarah dan mudah dipahami. Maka penelitian ini berada pada manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka permasalahan yang akan dibatasi sebagai berikut:

- 1) Pembahasan peneliti yang dibahas pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja periode penelitian Maret 2024 sampai dengan mei 2024 pada PT PP Presisi Tbk.
- 2) Analisis dilakukan yaitu pada sampel seluruh karyawan PT PP Presisi Tbk.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang penelitian, tujuan, manfaat penelitian, ruang lingkup, atau pembatasan masalah dan sistematika pelaporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Serta kerangka kerja dan teori. Budaya organisasi meliputi pengertian budaya organisasi dan indikator budaya organisasi. Lingkungan kerja meliputi pengertian lingkungan kerja serta kerangka kerja dan indikator lingkungan kerja. Kepuasan kerja terdiri dari pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja dan penelitian terdahulu, serta hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja, serta kerangka studi dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel budaya organisasi, variabel lingkungan kerja, variabelkepuasan kerja. Metode analisis data

BAB IV Hasil Penelitian dan Bahasan

Bab ini menjelaskan tentang sejarahperusahaan, dan data responden, variabel persepsi, deskripsi variabel budaya organisasi, deskripsi varibael lingkungan kerja, dan deskripsi variabel kepuasan kerja. Selanjutnya membahas temuan study statistik, serta perbincangan untuk menilai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT PP Presisi Tbk.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini menawarkan temuan penelitian dan diskusi, serta proposal yang dapat diterima dan berharga bagi lembaga.