

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena mereka dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja atau performa kerja yang baik dapat menjadi keunggulan bagi perusahaan. Perusahaan yang menghasilkan kinerja pegawai yang optimal akan dengan mudah mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan memperkuat posisi perusahaan dalam bersaing (Cahyo dkk, 2019). Oleh karena itu, perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Kinerja karyawan merupakan alat ukur yang digunakan dalam mengukur kualitas kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Halisa (2020), kinerja karyawan merupakan tindakan seorang karyawan dalam berkontribusi terhadap perusahaan. Umar dan Norawati (2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu proses yang sistematis dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek internal maupun eksternal perusahaan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, keterikatan karyawan, dan kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas kepuasan karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan dalam menjalankan aktivitas. Menurut Setiawan (2020), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Supriadi (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dimana dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kualitas kepuasan karyawan, variabel tersebut diperoleh dari teori yang digunakan dan berdasar penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riaddin et al., (2021). Penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) menyatakan sebaliknya, dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini untuk menguji kembali apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan atau sebaliknya terhadap kepuasan karyawan.

Kinerja dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat hambatan yang harus diatasi oleh perusahaan untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja karyawan. Mencapai kepuasan dalam bekerja adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan Karyawan adalah kondisi emosional yang mempengaruhi penilaian pegawai terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka. Budaya organisasi juga merupakan aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu budaya yang diyakini oleh organisasi dan anggotanya

untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Halisa (2020), budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berupa nilai, keyakinan dan asumsi yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Al-Doghan (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan program dalam mengumpulkan berbagai pemikiran yang membedakan antar anggota dan organisasi lain. Berdasarkan teori penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferine, (2021), Zanon dkk, (2020), Nguyen dkk, (2020) dan Kuswati (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Dari keempat penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pusparani, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak terhadap kepuasan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan secara baik oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Penelitian ini ingin menguji kembali apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

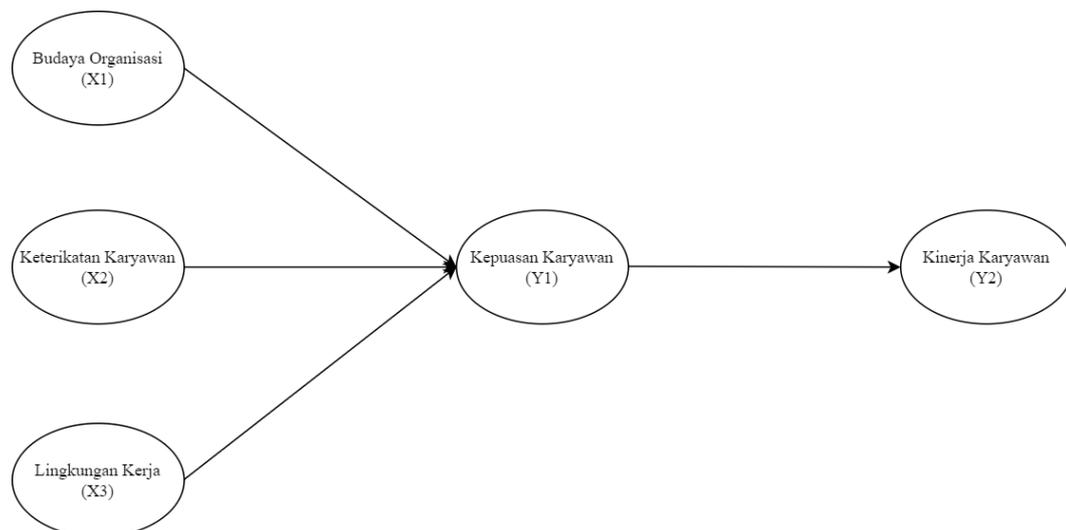
Dampak Kepuasan Karyawan tidak hanya berlaku terhadap kinerja karyawan, kecukupan Kepuasan Karyawan karyawan atas pekerjaan juga dapat berkontribusi terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan diartikan sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasi yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai nilai engagement merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka. karyawan yang merasa memiliki hubungan emosional dengan

perusahaan akan loyal dalam bekerja. Tidak hanya sekedar menyelesaikan tugas yang diberikan tetapi tugas dapat menyelesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik serta merasa bangga akan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dirinya terikat dengan perusahaan akan meningkatkan kinerja dan loyal terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sebuah penelitian oleh Supriadi (2022) menyimpulkan bahwa Kepuasan Karyawan yang tinggi maka akan meningkatkan keterikatan karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Anwar dkk. (2021) mendapatkan hasil yang sama dimana Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di PT XYZ (PT. Surya Segara *Safety Marine*) yang berlokasi di Perak, Surabaya, Jawa Timur. PT. Surya Segara *Safety Marine* merupakan perusahaan pelopor dalam peralatan kelautan dan layanan *life safety* maritim di Indonesia yang didirikan pada tahun 1974. Perusahaan ini telah melakukan pengembangan bisnis, tidak hanya menyediakan peralatan maritim tetapi berkembang ke bisnis servis layanan dan pemeliharaan peralatan keamanan maritim yang digunakan di laut. Beberapa di antaranya adalah *liferaft*, *lifeboat*, serta *fire extinguisher*. Dengan permasalahan dan uraian tersebut maka dilakukan penelitian dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis keterkaitan antar berbagai faktor yakni lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap Kepuasan Karyawan dan kinerja karyawan. Apabila faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan karyawan yang dirasa tidak puas maka akan mempengaruhi Kepuasan Karyawan sehingga menyebabkan kontribusi karyawan kurang maksimal. Jika karyawan

merasa puas dalam bekerja maka karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya. Model PLS bertujuan untuk memprediksi dan mengkonfirmasi suatu teori dan menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diurai maka hubungan antara pengaruh budaya organisasi, keterikatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan di PT. XYZ dengan metode *Partial Least Square* (PLS) didapatkan kerangka penelitian di bawah ini:



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

1.2 Rumusan Masalah

Berasarkan pada uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

"Bagaimana pengaruh budaya organisasi, keterikatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan di PT. XYZ dengan metode Partial Least Square (PLS)?"

1.3 Batasan Masalah

Dalam mencapai tujuan dan pembahasan penelitian yang terstruktur, maka ada batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data yang akan dianalisis didapat dari wawancara karyawan.
2. Kuesioner Penelitian dilakukan pada karyawan tetap divisi produksi PT. XYZ sebagai responden.

1.4 Asumsi-Asumsi

Adapun asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perubahan kebijakan berlangsung dari perusahaan selama penelitian berlangsung.
2. Seluruh hal yang dinyatakan responden (berwujud jawaban yang diberi pada kuesioner) ialah opini responden yang sebenarnya dengan tidak terdapat sebuah maksud tertentu

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel Kepuasan Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel Kepuasan Karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh variabel keterikatan karyawan terhadap variabel Kepuasan Karyawan.
4. Menentukan bentuk pengaruh hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam konteks permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

2. Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan penting bagi manajemen perusahaan untuk mempertimbangkan berbagai aspek penting dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Uraian sistematika penulisan ini untuk mempermudah pemahaman atas materi dan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini. Sistematika penulisan

diuraikan secara garis besar dari masing-masing bab dalam lima pokok bahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pengantar untuk pembaca mengenai latar belakang penelitian dan juga uraian tentang tujuan, manfaat penelitian, perumusan masalah, batasan, asumsi serta sistematikan penulisan dari awal sampai akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab tersebut membahas metode yang dipakai pada penelitian serta teori lainnya yang mampu memberikan tunjangan pada pelaksanaan penelitian. Teori itu sendiri akan memberikan penjelasan mengenai konsep pemikiran yang dipakai pada penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai objek penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data serta langkah-langkah pemecahan masalah (*flowchart* penelitian).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab berikut berisi pengumpulan data, pengolahan dari data yang sudah dihimpun serta melaksanakan analisis, evaluasi data yang sudah dilakukan pengolahannya guna melakukan penyelesaian akan permasalahan yang dihadapi melalui penggunaan metode *Partial Least Square* (PLS).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil permasalahan yang diteliti dalam skripsi ini dan juga saran yang diberikan kepada perusahaan yang diharapkan dapat menjadi usulan atau solusi PT. XYZ.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**