

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia organisasi yang semakin pesat dan berkembang pada saat ini membuat para pelaku bisnis harus bersaing dengan sangat ketat. Hal tersebut membuat suatu perusahaan harus dituntut untuk lebih mampu berkompetisi dengan para pelaku bisnis lainnya di berbagai sektor industri manapun. Sebuah perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia di dalamnya untuk mengelola usahanya. Sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan memiliki pola pikir baik yang akan diharapkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia memiliki peran yang penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan atau organisasi membutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menciptakan strategi-strategi dalam menghadapi tantangan persaingan dunia bisnis yang semakin berkembang. Dan merupakan suatu kebutuhan dalam perusahaan bagi dunia bisnis untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan tergantung dari aktivitas dan kreatifitas sumber daya manusianya.

Dari sisi karyawan yang bekerja, maka kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan. Seorang individu akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dari segi pekerjaan dan dirinya mendukung.

Tetapi sebaliknya, jika aspek-aspek dari segi pekerjaan maupun dari dirinya tidak mendukung maka individu tersebut akan merasa tidak puas. (Handoko, 2014) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk selalu dikaji karena sifatnya yang kompleks dan menghasilkan aneka ragam temuan dalam konteks berbagai bidang industri. Namun secara umum kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Didalam perusahaan terdapat budaya organisasi yang melekat di suatu perusahaan yang dianut bersama oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi merupakan sumber daya organisasi yang bersifat dinamis bertujuan untuk mencapai efisiensi dengan efektivitas di suatu perusahaan. Di dalam perusahaan budaya organisasi sangat penting karena di dalam perusahaan terdapat perbedaan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya, maka dari itu pemimpin ingin menyatukan perbedaan-perbedaan tersebut dengan membentuk budaya organisasi di perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi di suatu perusahaan, akan berperan penting dalam memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan, dan dapat juga membantu karyawan dalam hal mengetahui tindakan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang menjadi pegangan bagi karyawan dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di perusahaan

untuk mendapatkan hasil yang maksimal. (Robbins, S. & Judge, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat maka bisa mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi yang akan mengarah terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain budaya organisasi yang selalu melekat dan dianut oleh setiap anggota organisasi. Kepemimpinan juga merupakan sumber kepuasan kerja seseorang. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Menurut (Potale, R. dan Uhing, 2015) menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan ataupun kegagalan dari suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang berjalan di organisasi tersebut. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu menjadi pendorong dan memberikan pengaruh positif bagi para bawahannya dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sehingga jika kepemimpinan pada suatu organisasi berjalan dengan baik maka akan berdampak juga terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut (Nitisemito, 2015) lingkungan kerja adalah sesuatu

yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang efektif, menyenangkan, dan kondusif akan mampu memberikan rasa kenyamanan sehingga dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Maka dari itu lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik agar karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka kepuasan kerja pada karyawan akan berkurang.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada UD. Suwarlandono Art. UD. Suwarlandono Art adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri tas yang beralamat di Jalan Utama Kedensari Nomor 40 Tanggulangin Sidoarjo, yang memiliki 150 karyawan di bagian produksi. Perusahaan ini memproduksi tas wanita dan tas travel jinjing yang di distribusikan ke Sidoarjo, Surabaya, dan Makasar. Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan dan karyawan bagian produksi, peneliti memperoleh gambaran dan data bahwa terdapat kesenjangan antara standar budaya organisasi yang dibuat pimpinan perusahaan yang mendorong para karyawan untuk melakukan inovasi guna tercapainya target visi dan misi perusahaan, akan tetapi kenyataan karyawan tidak mau berinovasi, karyawan hanya mengerjakan tugas berdasarkan instruksi dari pimpinan. Pimpinan perusahaan mengharapkan karyawan bekerja dengan berorientasi pada tim, dalam menyelesaikan pekerjaannya saling membantu satu sama lain. Akan tetapi masih ada sekelompok karyawan yang tidak saling membantu. Terdapat

masalah di UD. Suwarlandono Art berkaitan dengan hubungan antar bawahan dan pimpinan khususnya dalam hal komunikasi pesan atau gagasan dari pimpinan kepada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah dan memiliki usia lanjut. Permasalahan dalam lingkungan kerja yaitu suhu udara di ruang kerja yang panas dikarenakan masih kurangnya alat pendingin udara di sekitar ruang kerja yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan dalam kerja terbentuk dari beberapa aspek, diantaranya budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang melekat pada tiap anggota organisasi dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta membantu karyawan mengetahui tindakan yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang menjadi pegangan bagi karyawan dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan didukung oleh kepemimpinan yang baik di organisasi tersebut. Maka kepuasan kerja karyawan akan mudah tercapai. Kepuasan kerja tidak terlepas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja akan mempengaruhi tiap anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas yang diemban untuk menghasilkan kinerja yang maksimal yang akan berdampak pada variabel kepuasan kerja. Tetapi ada indikasi kepuasan kerja karyawan di UD. Suwarlandono Art yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil data absensi karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art periode Januari 2019 sampai Oktober 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Produksi UD. Suwarlandono Art
Periode 2017-2020

Kriteria Absensi	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	60	53	62	56
Ijin	51	62	60	60
Alpa	60	59	64	61
Jumlah hari absen	171	174	186	177
Jumlah hari kerja	317	317	317	317
Jumlah karyawan bagian produksi	150	150	150	150
Persentase	53,9%	54,8%	58,6%	55,8%

Sumber: UD. Suwarlandono Art

Berdasarkan data absensi karyawan bagian produksi diatas menunjukkan bahwa absensi karyawan bagian produksi pada tahun 2017 sebesar (53,9%), tahun 2018 sebesar (54,8%), tahun 2019 sebesar (58,6%), tahun 2020 sebesar (55,8%). Dari data absensi tersebut, diketahui bahwa absensi karyawan bagian produksi di UD. Suwarlandono Art tidak stabil. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Dari hasil pemaparan, data absensi ketidakhadiran karyawan bagian produksi tertinggi yaitu pada tahun 2019 dengan persentase sebesar 58,6%.

Dalam pengambilan judul skripsi ini peneliti mempertimbangkan beberapa hal terkait fenomena-fenomena diatas yang dipaparkan oleh pimpinan UD. Suwarlandono Art karena menganggap ada permasalahan yang belum terjawab terkait permasalahan yang terjadi di UD. Suwarlandono Art dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi

dalam menambah wawasan keilmuan pada civitas akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia. **“Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Suwarlandono Art di Tanggulangin”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Suwarlandono Art?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Suwarlandono Art?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Suwarlandono Art?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Suwarlandono Art.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Suwarlandono Art.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Suwarlandono Art.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan UD. Suwarlandono Art sebagai bahan masukan atau saran terhadap pokok masalah yang ada dalam menentukan kebijakan khususnya mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan pada civitas akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia.