

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Zaman modern, ditandai dengan adanya perkembangan perusahaan yang semakin pesat. Dalam suatu perusahaan pasti terdapat peran-peran pegawai dan tenaga kerja yang dinamakan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan pokok utama dari suatu instansi. Tenaga kerja adalah pemegang peranan yang sangat penting. Dalam dunia yang canggih dan serba modern segala bentuk pekerjaan dapat dilakukan dengan menggunakan mesin canggih, namun hal tersebut juga tidak dapat berjalan dengan baik karena tanpa adanya penggerak mesin tersebut maka tidak akan berjalan dengan baik (Aruan, 2015).

Kondisi tersebut yang dipaksakan akan menyebabkan perusahaan atau organisasi menjadi berantakan. Peranan penting ini adalah sumber daya manusia harus dikelola dengan cermat. Pegawai dan perusahaan memiliki ikatan yang sangat kuat. Dalam organisasi ataupun perusahaan peranan tenaga kerja harus dapat berkualitas. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan terletak pada kemampuan manusia untuk bereaksi secara positif terhadap target pekerjaan atau aktivitas yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bentuk pencapaian secara efektif yang dilakukan oleh perusahaan. (Irma, 2020).

Perusahaan akan mengalami kesuksesan apabila didukung oleh tenaga-tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kualitas tinggi. Peranan tenaga kerja ini wajib dalam melaksanakan tugas-tugas yang diterimanya untuk mencapai

kesuksesan suatu perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan atau organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan mengarah pada peningkatan kinerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka manajemen instansi atau organisasi perlu mempertahankan bahkan melakukan peningkatan terhadap kepuasan pegawai (Irma, 2020).

Kepuasan tersebut merupakan cara mengapresiasi kerja pegawai. Pegawai membutuhkan kepuasan selama bekerja, baik dari segi materi maupun moral. Pekerjaan sangat dibutuhkan sebagai definisi pemenuhan kepuasan seseorang. Ketika pegawai tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka semangat kerja akan turun dan timbul ketidakpuasan kerja, sehingga sulit bagi manajer untuk mendapatkan kerja sama pekerja. Untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik, manajer harus memberikan uraian tugas yang jelas kepada pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Perlindungan Pegawai mendapat perlindungan dari Pemerintah yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Peraturan tersebut berisikan aturan untuk memberikan kesamaan hak khususnya bagi tenaga kerja. Hak tenaga kerja tersebut berkaitan dengan tidak adanya bentuk kekerasan dalam pekerjaan. Kemudian, dalam peraturan tersebut juga terdapat mengenai kepuasan terhadap pegawai. Karena hak-hak tersebut perlu didapatkan oleh setiap tenaga kerja sebagai kegiatan menghargai kinerjanya. Selain itu, diperlukan untuk memberikan kenyamanan serta menjadikan pegawai tersebut sejahtera dalam pekerjaannya.

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Total	
		Jumlah absensi	%	Jumlah absensi	%	Jumlah absensi	%	Jumlah absensi	%
2018	87	14	16	4	4,5	7	8	25	38
2019	84	13	15,4	11	13	9	10,7	33	39,2
2020	71	32	45	14	19,7	12	16,9	58	81,6

Sumber : INTAKO, 2021

Tabel diatas merupakan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja semakin lama semakin meningkat. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dalam bekerja dengan kata lain kepuasan kerja karyawan di Industri Tas dan Koper (INTAKO) kurang bagus. Selain itu ditunjukkan melalui data turnover karyawan juga sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	LTO %
2018	87	10	2	2,3
2019	84	5	8	9,5
2020	71	-	13	18,3

Sumber : INTAKO, 2021

Selain itu terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai atau karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan lebih nyaman berada dalam perusahaan tersebut. Kondisi lingkungan yang baik seperti tata letak perusahaan, tata ruangan, sirkulasi udara dan teman bekerjanya merupakan komponen-komponen dalam

lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menjadikan pegawai nyaman dan puas bekerja di perusahaan tersebut (Indrasari, 2017). Fenomena lingkungan kerja pada INTAKO ini adalah kurangnya sirkulasi udara serta beberapa fasilitas yang rusak sehingga dapat mempengaruhi kepuasan para karyawan selama bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan dalam suatu perusahaan yang dapat memberikan kenyamanan kerja bagi pegawainya. Kepemimpinan dalam perusahaan harus membentuk budaya organisasi yang nyaman untuk pegawainya salah satunya dengan menciptakan budaya keamanan kerja (Aruan, 2015). Budaya keamanan kerja ini sangat penting bagi kesejahteraan pegawai. Pegawai yang mendapatkan keamanan kerja seperti jaminan keselamatan kerja maka pegawai juga akan merasa puas. Fenomena budaya organisasi pada INTAKO adalah tidak teraturnya jam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan para karyawan pada saat bekerja.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI INDUSTRI TAS DAN KOPER (INTAKO) TANGGULANGIN SIDOARJO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Intako Tanggulangin Sidoarjo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Intako Tanggulangin Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ditentukan maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Intako Tanggulangin Sidoarjo.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Intako Tanggulangin Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terbagi atas manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Bagi Pengelola Intako

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai rekomendasi terutama untuk Intako Tanggulangin supaya lebih meningkatkan perbaikan lingkungan kerja dan menciptakan budaya organisasi yang baik supaya karyawan memiliki kepuasan kerja dan kinerjanya akan meningkat.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan bahan studi banding guna meningkatkan wawasan dan pola pikir juga sebagai sarana untuk menerapkan apa yang penulis terima di perkuliahan dengan

kenyataan yang sebenarnya demikian diharapkan dapat berguna bagi peneliti, masyarakat dan mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan kajian studi literature bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.