

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupannya, masyarakat tentu membutuhkan sebuah informasi. Informasi tersebut bisa didapatkan dari berbagai macam sumber dan media komunikasi. Ada 3 (tiga) jenis media yang beredar, yaitu media cetak, media audio, media visual, dan media audiovisual. Seiring dengan perkembangan jaman, media cetak seperti majalah dan koran kini mulai turun popularitasnya. Masyarakat kini lebih memilih untuk mengakses media visual ataupun audiovisual secara elektronik. Perusahaan media cetak tentu perlu bekerja lebih keras untuk dapat tetap bertahan di industri ini. Kondisi ini tentu menjadi beban tersendiri bagi para karyawan yang bekerja dalam industri media cetak. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan karyawannya agar para karyawan tetap bisa bekerja secara optimal walaupun dalam kondisi yang tidak stabil ini.

Karyawan menjadi faktor penting dalam perusahaan, karena karyawan menjadi salah satu sumber dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, yang disebut sumber daya manusia. Berdasarkan alasan tersebut, pihak manajemen dalam tiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimiliki agar mereka dapat memberikan kinerja yang optimal.

Rivai (2004: 81) mengungkapkan, bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan, apapun bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia.

Secara umum, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan yang didapat dari hasil kesimpulan atas perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. (Melani, 2011). Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Vroom dalam Badjuri (2009) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Perbedaan tingkat kepuasan antar individu dalam organisasi disebabkan adanya perbedaan pada sifat atau karakter dan budaya masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dan cocok dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam organisasi dan begitu juga sebaliknya.

Problematika ketidakpuasan kerja ini dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk pada karyawan di PT. Dian Digital Media, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang media cetak. PT. Dian Digital Media adalah salah satu

anak perusahaan dari penerbit PT. Dian Karya, yang memproduksi beberapa majalah, antara lain majalah “PC Media” yang mengulas seputar hal yang berkaitan dengan teknologi informasi, majalah “MobilMotor” yang memberikan informasi seputar dunia otomotif, dan majalah “Perkawinan” yang mengulas berbagai informasi lengkap seputar hal yang menyangkut pernikahan, dari mulai persiapan pernikahan, hingga tips tentang pernikahan harmonis.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terdapat kecenderungan bahwa terjadi masalah ketidakpuasan kerja di PT. Dian Digital Media. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pada saat pra riset untuk memastikan bahwa terdapat masalah ketidakpuasan kerja pada karyawan di PT. Dian Digital Media. Hasil penyebaran kuisisioner pra riset dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Penyebaran Kuisisioner Pra Riset

No.	INDIKATOR KEPUASAN KERJA	STP	TP	KP	P	SP
1.	Gaya Kepemimpinan	0%	23,33%	54,44%	11,11%	11,11%
2.	Hubungan Sosial Dengan Rekan Kerja	0%	13,33%	16,67%	50%	20%
3.	Kebijakan Perusahaan	5,55%	50%	38,9%	5,55%	0%
4.	Kejelasan Peran	0%	22,22%	55,55%	16,67	5,55%
5.	Kelayakan Gaji Pokok	13,33%	33,33%	50%	3,33%	0%
6.	Kesempatan Mengembangkan Karir	13,33%	33,33%	30%	20%	3,33%

7.	Kesesuaian Tunjangan	0%	50%	38,89%	11,11%	0%
8.	Pembagian Tugas	0%	22,22%	61,11 %	16,67%	0%
9.	Ruang Dan Fasilitas Kerja	0%	0%	5,55%	22, 22%	72,22%
10.	Tanggung Jawab Kerja	5,55%	5,55%	72, 22%	5,55%	11,11%

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Keterangan:

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

KP = Kurang Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

Berdasarkan tabel 1.1, faktor terbesar yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah faktor tanggung jawab kerja, sedangkan faktor terbesar kedua yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah pembagian tugas. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh sebagian besar karyawan di PT. Dian Digital Media merupakan salah satu masalah bagi perusahaan. Seorang karyawan yang tidak puas selama bekerja akan merugikan perusahaan karena mereka cenderung akan bekerja semaunya dan tidak maksimal karena merasa hak nya tidak terpenuhi. Hal inilah yang kemudian akan menghambat perusahaan dalam mencapai targetnya (Melani, 2011).

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat merasakan kepuasan kerja, sehingga mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2009: 17), karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan

aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas.

Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, gaji, dan promosi. Ketiga faktor pertama termasuk dalam dimensi lingkungan kerja. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi adalah budaya organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik (Wursanto, 2003: 301). Lingkungan kerja fisik meliputi segala macam kondisi atau bentuk fisik yang terlibat dalam suatu pekerjaan, seperti contohnya ruang kantor, yang meliputi tata ruang dan berbagai fasilitas yang disediakan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang melibatkan psikis atau bathin seorang karyawan, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, maupun hubungan dengan sesama karyawan lainnya. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan dapat memberikan kepuasan psikologis.

Budaya organisasi menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan. Budaya secara sederhana juga dapat diartikan suatu kebiasaan, sehingga pengertian budaya organisasi menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi (Sunarso, 2011). Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, khas, dan tidak selalu sama dengan budaya organisasi lainnya. Seperti di PT. Dian Digital Media sendiri, mereka memiliki budaya untuk selalu tepat waktu, dan

menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Para karyawan sering melakukan kegiatan bersama di dalam maupun di luar kantor, dan selalu menikmati bersama hasil yang didapat dari para klien.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, masalah ketidakpuasan kerja juga dipengaruhi oleh masa kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan (Suwartini dan Marlina, 2008). Lamanya waktu bekerja (masa kerja) seorang karyawan pun ikut turut andil dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang telah lama bekerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang baru bekerja beberapa tahun atau mungkin beberapa bulan saja, karena mereka sudah lebih mengenal pekerjaannya, sudah merasa nyaman, dan kurang ingin mencari pekerjaan yang lain lagi (Doering et al, 2009).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Masa Kerja sebagai variabel kontrol pada PT. Dian Digital Media”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Dian Digital Media adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media?
2. Apakah lingkungan kerja yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media?
3. Apakah budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media?
4. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dikontrol masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Dian Digital Media adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan masa kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

2. Bagi PT. Dian Digital Media.

Memberikan informasi dan gambaran mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan masa kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Dian Digital Media, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, masa kerja, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.