

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan teknologi dan informasi menuntut sebuah organisasi untuk mengikuti perubahan-perubahan yang terus terjadi. Hal inilah yang menjadi suatu tantangan yang perlu dipersiapkan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan salah satu upayanya dengan menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Dalam upaya menjaga stabilitas suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada profit maupun sosial, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah bagaimana sumber daya manusia yang berada di dalamnya, karena manusia merupakan elemen yang paling utama. Kemajuan suatu organisasi dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan optimal.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun telah didukung dengan sarana dan prasarana serta dana yang mencukupi tetapi jika tanpa adanya sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan kegiatan organisasi maka kegiatan-kegiatan tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber

daya manusia mulai dari proses melakukan persiapan seleksi tenaga kerja yaitu dengan melakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dalam organisasi, pelatihan (*training*) yaitu dengan memberikan pengetahuan kepada karyawan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukannya, memperhatikan gaji yang akan diperoleh karyawan, pembagian tugas hingga bagaimana hubungan yang terjalin antar karyawan. Mempunyai sumber daya manusia yang handal merupakan sebuah *asset* organisasi. Untuk itu, mengelola sumber daya manusia dengan efektif mempunyai berbagai pengaruh positif terhadap organisasi diantaranya karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, adanya pengembangan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat dengan optimal menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber daya manusia atau karyawan tidak akan terlepas dengan masalah kepuasan kerja karena jika karyawan sudah merasa puas dalam pekerjaannya maka situasi yang kondusif akan terbentuk, karyawan tersebut akan berupaya bekerja dengan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, apabila yang dirasakan adalah rasa ketidakpuasan maka akan muncul beberapa permasalahan di dalam organisasi.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat tercermin dalam bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan satu dengan yang lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan yang sama. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak

aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang akan dirasakan.

Masalah ketidakpuasan kerja dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk yang terjadi pada karyawan bekerja di PT Afix Sukabumi, sebuah perusahaan swasta yang bergerak pada bidang pembuatan stiker otomotif, stiker panel elektronik dan *dome*.

Masalah ketidakpuasan kerja pada karyawan PT Afix dapat tercermin dengan adanya perwakilan serikat kerja yang sering memberikan surat keluhan perihal permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT Afix, salahsatunya keluhan tentang gaji. Dengan adanya hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan ketidakpuasan kerja pada karyawan PT Afix.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salahsatu faktor yang mempengaruhinya adalah dengan rendahnya motivasi kerja pada karyawan PT Afix di Sukabumi. Motivasi kerja dapat memberikan suatu dorongan seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan berusaha untuk selalu hadir namun jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka karyawan tersebut tidak memiliki dorongan dan keinginan untuk bekerja dengan baik sehingga akan timbul rasa ketidak puasan dalam bekerja. Hal ini dapat kita lihat dalam tabel I.1 di bawah ini:

**Tabel I.1****Absensi Karyawan PT Afix Periode Bulan November 2015 s.d. Januari 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Ketidakhadiran/ hari</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Hari</b>	<b>Total Hari</b>	<b>Persentase (%)</b>
November	93	214	30	6420	1.45%
Desember	142	216	31	6480	2.19%
Januari	145	218	31	6540	2.22%
<b>TOTAL</b>	<b>380</b>				

**Sumber:** Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi yaitu mencapai 93 hari pada bulan November 2015 dan mencapai 145 hari pada bulan Januari 2016. Hal ini berkaitan dengan rendahnya motivasi karyawan. Rendahnya motivasi karyawan ini dapat menjadi salahsatu faktor adanya masalah tentang kepuasan kerja pada karyawan PT Afix Sukabumi.

Rendahnya disiplin kerja juga dapat menjadi salahsatu faktor adanya ketidakpuasaan kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan sikap karyawan yang akan berusaha menaati peraturan- peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Pada PT Afix masih banyak karyawan yang melanggar aturan- aturan yang berlaku dalam organisasi salah satunya dengan tidak masuk bekerja tanpa adanya keterangan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel I.2**  
**Alasan Ketidakhadiran pada Karyawan PT Afix**

<b>Alasan</b>	<b>November</b>	<b>Desember</b>	<b>Januari</b>
Sakit	19	56	61
Izin	-	6	2
Tanpa Keterangan	28	34	36
Cuti Tahunan	29	27	27
Cuti Besar	17	19	19
<b>Total/Hari</b>	<b>93</b>	<b>142</b>	<b>145</b>

**Sumber: Data diolah peneliti**

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan pada karyawan PT Afix yaitu tertinggi pada bulan Januari sejumlah 36 orang karyawan. Hal ini dapat mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT Afix di Sukabumi. Selain data ketidakhadiran karyawan yang menjadi faktor yang mencerminkan adanya masalah rendahnya disiplin karyawan adalah dengan banyaknya karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

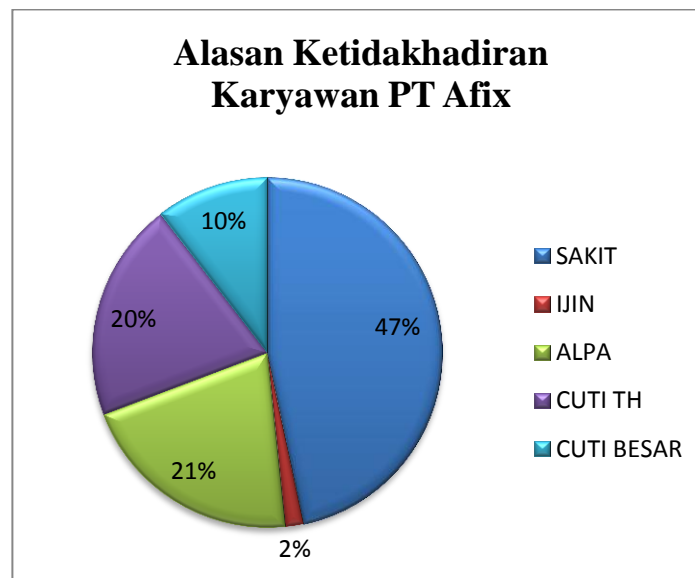
**Tabel 1.3**  
**Jumlah Karyawan yang Izin Meninggalkan Pekerjaan**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Januari	33	15.21%
2	Februari	21	9.68 %
3	Maret	29	13.36 %
<b>Total</b>		<b>83</b>	

**Sumber: Data diolah peneliti**

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingginya tingkat karyawan yang izin meninggalkan pekerjaannya. Pada bulan Januari 2016 sebanyak 33 karyawan izin untuk meninggalkan pekerjaannya dan pada bulan Maret sebesar 13.36 % karyawan izin meninggalkan pekerjaannya. Hal ini dapat mencerminkan adanya masalah rendanya disiplin kerja pada karyawan PT Afix.

Selain tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang menjadi salahsatu faktor kepuasan kerja adalah *stress* kerja karyawan. Karyawan yang *stress* dalam pekerjaannya cenderung akan merasakan ketidakpuasan kerja. Kondisi fisik merupakan salahsatu faktor yang dapat mencerminkan karyawan mengalami *stress* kerja atau tidak. Karyawan yang mengalami *stress* kerja akan berdampak pada adanya gangguan kesehatan karyawan tersebut. Tingginya tingkat *stress* kerja pada karyawan PT Afix dapat dilihat pada grafik I.1 berikut ini:



**Gambar I.1 Grafik Alasan Ketidakhadiran Karyawan PT Afix pada Bulan  
Januari 2016**

Dari grafik di atas terlihat bahwa penyebab tertinggi ketidakhadiran karyawan PT Afix dikarenakan alasan sakit yaitu sebesar 47% dibandingkan dengan alasan ketidakhadiran lainnya. Hal ini dapat menunjukkan adanya *stress* kerja karyawan pada PT Afix yang dapat menjadi faktor adanya masalah tentang kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain lingkungan kerja, dari hasil observasi awal di PT Afix masih banyak terlihat sampah dedaunan di halaman organisasi. Adanya masalah kebisingan di ruang produksi yang berasal dari mesin-mesin produksi yang dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah lingkungan kerja fisik di PT Afix. Lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karena setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis dan dapat memberikan kepuasan psikologis.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah masalah budaya organisasi budaya organisasi. Budaya organisasi menunjukkan cara karyawan berperilaku dalam organisasi dan budaya organisasi juga merupakan sebuah pembeda antar organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Afix masih banyak karyawan yang tidak mengetahui visi dan misi PT Afix. Selain itu banyaknya karyawan yang melanggar peraturan seperti tidak menggunakan perlengkapan keamanan

seperti masker saat bekerja. Sehingga dapat dikatakan lemahnya budaya organisasi di PT Afix. Lemahnya budaya organisasi ini akan berdampak pada kurang baiknya perilaku karyawan karena karyawan tidak mengetahui dasar aturan untuk berperilaku sehingga dapat menimbulkan masalah ketidakpuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kelima faktor di atas yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu rendahnya motivasi kerja karyawan, rendahnya disiplin kerja karyawan, tingginya *stress* kerja karyawan, kurang baiknya lingkungan kerja fisik dan lemahnya budaya organisasi di PT Afix Sukabumi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti masalah lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan juga dapat disebabkan oleh hal-hal berikut ini:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan
2. Rendahnya disiplin kerja karyawan
3. Tingginya *stress* kerja karyawan
4. Kurang baiknya lingkungan kerja fisik
5. Lemahnya budaya organisasi



### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kepuasan kerja memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah:

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Afix Kogyo?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Afix Kogyo?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Afix Kogyo?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan dan wawasan tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

### **2. Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi atasan karyawan agar dapat mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **3. Bagi Mahasiswa**

Diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi pada umumnya dan Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran pada khususnya, sebagai bahan masukan dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

### **4. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan menambah pemahaman mendasar mengenai kepuasan kerja sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah.