

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang pesat telah menciptakan kegiatan baru dan membuka peluang baru bagi perusahaan bisnis. Globalisasi juga telah membuat perusahaan sulit mempertahankan keunggulan kompetitif mereka di pasar. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia di perusahaan dikatakan yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul.

Organisasi yang telah memiliki norma yang kuat, akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan setiap karyawan dan akan menjadi kesadaran setiap anggotanya tentang apa yang harus diperbuat setiap waktu, ketika mereka berada pada bidang pekerjaannya, budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan

berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang handal, mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi untuk ditempatkan pada posisi yang diperlukan. Organisasi harus terus mengadakan perubahan ke arah yang positif, karena tugasnya tidak hanya menarik staff yang tepat, akan tetapi juga harus menciptakan dan mempertahankan motivasi kerja, sehingga tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku.

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak bagi karyawan dan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja seseorang tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja terbagi

menjadi dua diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan gairah kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan.

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kepuasan kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan hasil kerja yang optimal. Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja yaitu terjadinya jumlah *overtime* yang berlebih pada hari kerja maupun hari Sabtu, sehingga karyawan lebih banyak waktu di kantor dibandingkan untuk kehidupan pribadinya.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu bentuk

kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Program keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

PT. Metro Expressindo Logistik sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang berfokus pada bidang logistik. PT. Metro Expressindo Logistik berusaha untuk mempercepat pertumbuhan bisnisnya dengan berfokus pada layanan yang inovatif dan tinggi untuk memenuhi kebutuhan industri dan pelanggan. Sumber daya manusia menjadi aset terbesar yang berperan penting untuk mendukung rencana pertumbuhan yang luar biasa bagi PT. Metro Expressindo Logistik. Pentingnya keberadaan SDM dalam organisasi terkait juga dengan keberlanjutan perusahaan dalam melaksanakan aktifitas operasinya. Oleh karena itu, diharapkan adanya output yang maksimal dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat terlaksana dengan optimal apabila faktor-faktor pembentuknya dapat terpenuhi oleh perusahaan. Salah satu faktor yang menjadi perhatian manajemen terkait dengan faktor-faktor pembentukan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan.

Namun kondisi tersebut tidak sepenuhnya terlaksana di PT. Metro Expressindo Logistik, dimana masih ditemuinya fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terlihat adanya perilaku indisipliner pada beberapa karyawan, misalnya datang terlambat (data terlampir), lambat dalam bekerja (contoh: tidak tepat waktu pada saat melakukan pekerjaannya dibidang masing-masing sehingga pulang lebih lama) dan masih terdapat banyak kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Beberapa karyawan di PT. Metro Expressindo Logistik sering merasa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak dan menyita waktu yang dimilikinya sehingga tidak memiliki waktu untuk keluarga dan dirinya sendiri. Selain itu juga, mereka tidak dapat mempergunakan jam istirahat dengan baik karena harus menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian karyawan PT. Metro Expressindo Logistik juga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu karena sarana dan prasarana yang kurang

menunjang pekerjaannya, selain itu rekan kerja dan pimpinan dirasa kurang bersahabat sehingga kerjasama tim sulit diciptakan.

Tabel 1.1
Keterlambatan Karyawan
Tahun 2020 & Tahun 2021

Tahun	Triwulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JkA)	Jumlah Keterlambatan (JkE)	Persentase $\left(\frac{JkE}{JHK \times JkA} \times 100\right)$
2020	Januari – Maret	63	100	51	0,81%
	April – Juni	59	100	49	0,78%
	Juli – September	63	100	55	0,87%
	Oktober – Desember	63	100	40	0,63%
2021	Januari – Maret	57	100	36	0,57%
	April – Juni	59	100	34	0,54%

Sumber : PT. Metro Expressindo Logistik

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat pada setiap triwulannya dengan persentase tertinggi terdapat pada triwulan Juli – September tahun 2020 sedangkan persentase terendah terdapat pada triwulan April – Juni tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan kurang diperhatikan sehingga perlu adanya evaluasi dari PT. Metro Expressindo Logistik perihal keterlambatan karyawan agar mengalami penurunan pada triwulan berikutnya di setiap tahun.

Tabel 1.2
Data Overtime Bulan April – Juni 2021

Divisi	Bulan					
	April		Mei		Juni	
	Jumlah Karyawan	Jumlah O/T (jam)	Jumlah Karyawan	Jumlah O/T (jam)	Jumlah Karyawan	Jumlah O/T (jam)
Manager Operasional	14	266	10	140	15	360
Operasional	9	171	12	240	10	210
Pemasaran	10	160	8	192	13	312
Keuangan	11	220	14	238	14	308

General Admin	6	120	7	112	8	224
---------------	---	-----	---	-----	---	-----

Sumber: PT. Metro Expressindo Logistik

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat jumlah jam kerja karyawan yang cukup tinggi pada bulan juni di divisi manager operasional sedangkan jumlah jam kerja karyawan yang rendah pada bulan mei di divisi general admin. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum bisa menerapkan bekerja dengan tepat waktu pada saat melakukan pekerjaannya sehingga mereka pulang lebih lama daripada jam pulang yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada pukul 17.00 WIB. Maka PT. Metro Expressindo Logistik diharapkan lebih memperhatikan jam kerja yang sudah ditetapkan dari perusahaan kepada setiap karyawan agar pulang lebih awal dan tidak ada pekerjaan yang terhambat agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

Atas dasar uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **”Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Metro Expressindo Logistik)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Metro Expressindo Logistik?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Metro Expressindo Logistik?
3. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Metro Expressindo Logistik?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Metro Expressindo Logistik?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Metro Expressindo Logistik.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Metro Expressindo Logistik.
3. Mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Metro Expressindo Logistik.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Metro Expressindo Logistik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini akan berguna bagi pihak – pihak yang berkepentingan :

1. Bagi masyarakat umum

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan lebih luas yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi objek penelitian

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada karyawan yang dapat membuat budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja dan penerapan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti

Diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman dan menjadi salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.