

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia senantiasa dibutuhkan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Hal ini sebagai dasar bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas. Veizal Rivai (2009) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seringkali para atasan atau manajer terlambat menyadari penurunan kinerja sumberdaya manusianya setelah dampak buruk diterima oleh perusahaan, misalnya saja ketika perusahaan dihadapkan pada krisis yang serius.

Salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang adalah kepuasan kerja. Gibson (2000) dalam Chasanah (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan Robbins (1996) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Karyawan yang

mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Hasibuan, 2007).

Dari hasil Penilaian Kinerja Keperilakuan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal 2015 menunjukkan 83% karyawan datang tepat waktu untuk melaksanakan pekerjaan pada station masing-masing dan mengerjakan tugas tepat waktu, sementara 17% karyawan sering terlambat datang dan bahkan kadang tidak berada pada station tugas saat jam kerja. Perilaku tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, dan bekerja cenderung lamban dapat menjadi indikator adanya ketidakpuasan karyawan.

Menurut Robbins (2007), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku

manusia dalam organisasi tersebut (Agustini, 2006). Sedangkan Parlinda dalam Khoiriyah (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011). Hal ini didukung oleh jurnal yang disampaikan oleh Lilik Khoiriyah (2009) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik sangat

bermanfaat bagi perusahaan, apabila lingkungan perusahaan tersebut tetap terjaga dalam keadaan yang tenang, nyaman dan aman bagi seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey, lingkungan kerja Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal ini terlihat kurang nyaman. Hal ini dapat dilihat dari tata ruang/ layout kantor yang tidak pernah mengalami perubahan sejak 10 tahun terakhir sehingga menciptakan kondisi membosankan bagi karyawan. Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tanpa dilengkapi fasilitas pendingin ruangan/ AC meskipun cukup ventilasi udara namun masih terasa panas. Ruang kerja pada Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal ini memang semuanya merupakan ruangan non AC.

Organisasi sebagai sebuah sistem terbuka menyiratkan arti bahwa kehidupan sebuah organisasi dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi budaya dimana organisasi itu berada. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthans, 2008). Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Djokosantoso, 2005). Budaya selalu mengalami perubahan, dalam hal ini perusahaan sebagai agen perubahan harus siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Melalui budaya organisasi perusahaan diharapkan

juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi.

Jocano dalam Sobirin (2007) mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari unsur utama, yakni yang bersifat idealistik dan yang bersifat perilaku atau behavioral. Unsur budaya organisasi idealistik merupakan ideologi organisasi yang tidak mudah berubah meskipun di sisi lain organisasi harus berubah untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Ideologi ini bersifat terselubung, tidak nampak di permukaan dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan. Unsur behavioral memiliki sifat kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti disain arsitektur organisasi. Bagi orang luar organisasi, unsur ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi karena lebih mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan meskipun seringkali interpretasi antara orang luar dan anggota organisasi berbeda. Budaya organisasi lebih utama dipahami berdasarkan pengamatan terhadap perilaku dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat diciptakan dan dikondisikan oleh sesama tenaga kerja yang ada di organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peranan yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan keefektifan kinerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dengan

mengikat sesama anggota organisasi secara bersama-sama dalam suatu visi dan tujuan yang sama.

Masalah budaya organisasi pada Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal dapat terlihat dari kurangnya kesetiaan karyawan kepada organisasi. Kondisi ini terjadi karena berbagai nilai, norma, dan aturan yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam bersikap dan berperilaku saat bekerja, serta belum dapat memberikan suatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan karyawan pada saat tujuan perusahaan tercapai. Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi ini adalah masih ada beberapa karyawan mangkir dari pekerjaannya (Penilaian Kinerja Keperilakuan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal, 2015).

Tabel 1.1
Persentase kehadiran karyawan dalam enam bulan terakhir
dari Oktober – Desember 2015

| Bulan | Ketidakhadiran (orang) | Persentase | Keterlambatan (orang) | Persentase |
|-----------|---------------------------|------------|--------------------------|------------|
| Juli | 5 | 16.7% | 4 | 13% |
| Agustus | 3 | 10% | 4 | 13% |
| September | 3 | 10% | 3 | 10% |
| Oktober | 3 | 10% | 4 | 13% |
| November | 2 | 6.7% | 6 | 20% |

| | | | | |
|----------|---|-----|---|-----|
| Desember | 4 | 13% | 3 | 10% |
|----------|---|-----|---|-----|

Sumber: Bagian Kekaryawanan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran dalam enam bulan terakhir adalah paling banyak terjadi pada bulan Juli sebanyak 5 orang. Sedangkan keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan November sebanyak 6 orang.

Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan pada waktu kerja ini merupakan salah satu contoh kurangnya disiplin pada diri karyawan. Kurangnya tindakan tegas dari Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal menjadikan hal ini sebagai kebiasaan yang kemudian berangsur menjadi budaya lemah yang sudah terbentuk di lingkungan karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya yang menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan organisasi tidak akan tercapai.

Lingkungan kerja yang baik dibutuhkan di setiap struktur kerja pada Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal harus mempunyai Budaya Organisasi yang diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja di

Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi di perusahaan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal seperti kekurangnyamanan ruang kerja serta budaya organisasi yang lemah perlu diubah agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga waktu dalam bekerja di perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Solusi pemecahan masalah diatas perlu di pertimbangkan karena apabila tidak diselesaikan, maka Lingkungan Kerja diperusahaan tidak kondusif dan Budaya Kerja yang ada tidak berjalan dengan semestinya sehingga Kepuasan Kerja karyawan menurun dan berakibat merugikan perusahaan dalam berbagai hal. Untuk itu pimpinan perusahaan dituntut memiliki wawasan yang luas sehingga karyawan tidak terjebak dalam lingkungan yang tidak baik. Sebaliknya budaya organisasi yang baik akan menciptakan kepribadian karyawan yang lebih terarah lagi dalam bekerja diperusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja tercapai karena lingkungan kerja dan budaya organisasi berjalan dengan baik.

Hasil penelitian Mega Arum Yunanda (2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Studi Ni Made Ria Satyawati (2014) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian H.Teman Kusmono (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian dari Veronika Prasetya, dkk

(2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal”**

1.2 Rumusan Masalah

Pada dasarnya masalah timbul bila terjadi keadaan dimana ada ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat antara lain

:

1. Kegunaan Teoritis

Pemilihan topik pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja secara teori akan memberikan gambaran yang kongkrit dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan referensi dan bahan penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman praktis terutama tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kendal.

b. Bagi instansi

Memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan bagi penentu kebijakan yang mungkin dapat diterapkan oleh pimpinan.

c. Bagi universitas

Dapat menambah khasanah pustaka di Universitas Islam Sultan Agung, sehingga dapat menjadi referensi pada penelitian yang akan datang.