

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci bagi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman, dan aman (Sedarmayanti, 2001:1). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12). Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dalam beberapa literatur istilah budaya perusahaan atau *corporate culture* sering diganti dengan budaya organisasi atau *organizational culture*. Kedua istilah tersebut

dianggap memiliki pengertian yang sama (Soedjono, 2005:225). Robbins dan Judge (2007:225) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi (Falikhaturun, 2003:226). Jadi peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna atau kebiasaan yang dianut oleh perusahaan dan karyawan yang membedakan dengan perusahaan lainnya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang berifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sebagai efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam sebuah organisasi (Sustrisno, 2014:73).

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Dan kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

CV. Prabu Distrindo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi yang didirikan pada tahun 1997 oleh Joko Andry sebagai outner dari CV. Prabu Distrindo. Perusahaan ini memiliki daerah distribusi di Sumatra Selatan dan memiliki 4 cabang yaitu Baturaja, Prabumulih, Lahat, Mubah. CV. Prabu Distrindo juga memiliki relasi dan pengalaman distribusi *fast moving consumer goods* selama 10 tahun lebih dan menjadi distribusi terbaik di Sumatra Selatan pada tahun 2004 karena mencapai target selama 3 tahun berturut-turut. CV. Prabu Distrindo bergerak dalam bidang distribusi barang, dalam usahanya memasarkan beberapa produk seperti produk Unilever, Soptex, Sweety, dan Skyway. CV. Prabu Distrindo mendistribusikan barang tersebut ke perusahaan barang menengah kebawah, mulai dari perusahaan yang bergerak dalam bisnis franchise seperti minimarket sampai pasar tradisional yang merupakan pelanggan dari CV. Prabu Distrindo. Berikut ini hasil observasi pendahuluan penulis yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi pada CV. Prabu Distrindo.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan kesadaran karyawan CV. Prabu Distrindo terhadap lingkungan kerja belum mendukung karyawan bekerja dengan

nyaman, hal ini terlihat dari banyaknya kertas yang berserakan di sekitar karyawan bekerja, buku yang banyak dan menumpuk yang mungkin membuat karyawan kesulitan untuk mencari buku atau kertas tertentu. Ruang kerja yang tidak begitu luas yang membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja, dan kendala lain yang dapat menghambat kerja karyawan. Sehingga karyawan kurang puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya organisasi di CV. Prabu Distrindo masih kurang hal ini dapat dilihat dari kontrol atau pengawasan yang dilakukan pimpinan tergolong rendah dikarenakan pimpinan tidak mengevaluasi kembali kesesuaian antara laporan harian dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pimpinan tidak mengadakan program evaluasi sehingga karyawan cenderung mengulangi lagi untuk merevisi laporan harian mereka. Sikap dan perilaku karyawan terlambat masuk kerja dan beberapa karyawan yang setelah jam istirahat tidak tepat waktu memasuki kantor .

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan , diantaranya faktor internal antara lain seperti hasil kerja, kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, gaji/ upah dan motivasi karyawan. Faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, serta sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya di perhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ibnu Nugraha pada tahun 2016 dengan judulnya pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru (study kasus pada pondok pesantren Darunnajah

Ulujami), memberikan keterangan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru pondok pesantren Darunnajah, dimana nilai signifikan sebesar 0,000 yang dihasilkan dari nilai 0,5. Yang artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja, maka akan membaik pula kepuasan kerja guru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fauzia Agustini, Aidil Putra dan Sastika Dumenta pada tahun 2018 yang judulnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Bank Tabungan Negara Cabang Medan, dengan hasil penelitian rumusan masalah dalam penelitian ini sudah terjawab melalui hasil perhitungan uji parsial dan simultan, yang keduanya memberikan kesimpulan bahwa variable bebas masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jadi, lingkungan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai lingkungan kerja, budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ibnu Nugrah adalah sama-sama menggunakan variable bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi serta variable terikat yaitu variable kepuasan kerja. Serta metode yang digunakan didalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t atau uji parsial, uji F atau uji simultan dan uji koefisien determinan R<sup>2</sup>.

Sedangkan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ibnu Nugraha dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad yaitu menambahkan variable bebas pada penelitian sebelumnya yaitu disiplin kerja. Serta perbedaan yang paling mendasar yaitu objek dan periode penelitian yang dilakukan. Pada penelitian sebelumnya dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja guru yang dilakukan pada pondok pesantren Darunnajah Ulujami yang dilakukan pada tahun 2016. Sedangkan penelitian ini dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo pada tahun 2019.

Perbedaan yang dilakukan oleh Fauzia Agustini dkk, yaitu pada variable lingkungan kerja hanya focus membahas tentang lingkungan fisik saja, sedangkan penelitian sekarang membahas secara umum lingkungan kerja. Objek dan periode penelitian yang dilakukan juga berbeda pada penelitian Fauzia dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan pada tahun 2018. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada CV. Prabu Distrindo tahun 2019.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Prabu Distrindo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Prabu Distrindo?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Prabu Distrindo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Prabu Distrindo?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian hanya berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Prabu Distrindo.
2. Penelitian dilakukan di CV. Prabu Distrindo yang beralamat di Jalan M Mangkunegara blok B no 16-18, Komplek Prabu Indah, Bukit Sangkal, Kalidoni, Palembang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Prabu Distrindo.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Prabu Distrindo.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Prabu Distrindo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah di pelajari di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi Akademis

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah di perusahaan tersebut.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang di ambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan skripsi.

## **BAB III: METODELOGI PENELITIAN**

Berisi tentang definisi variable penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

## **BAB IV: ANALISIS HASIL PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai uraian data peneliti, responden yang menjadi objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian yang merupakan jawaban permasalahan penelitian berdasarkan analisis dan pembahasan. Penulis juga mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi CV. Prabu Distrindo.