

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah sistem dan aktivitas manusia yang bekerja bersama-sama sehingga organisasi dipandang menjadi sebuah koordinasi normal dari aktivitas beberapa orang guna memenuhi tujuan Bersama dengan pembagian serta tanggung jawab atas pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan karyawan sebagai unggul dan bisa menciptakan situasi serta keadaan yang menguntungkan. Manusia merupakan sumber energi manusia yang dinamis serta tumbuh. Salah satu pekerjaan yang butuh dicoba buat tingkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan budaya organisasi, budaya yang sulit didefinisikan secara tepat dan sulit diukur, tetapi dapat dirasakan melalui sejumlah alat departemen di perusahaan.

Budaya organisasi ialah selaku anggapan yang sama di golongan segala anggota organisasi tentang arti hakiki kehidupan bersama. Seperti yang dikatakan oleh (Porter, 2019) *“Organizational culture represents a pattern and values that guide from behavior. Culture also reflected the ways of organizational member thinking, openness, and transparency that are critical in establishing relationship”* yang dimaksudkan sebagai budaya yang mencerminkan cara organisasi berpikiran terbuka, dan transparan dalam membangun hubungan baik antara karyawan lain maupun antara karyawan dengan atasan.

Selain budaya organisasi perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana mengelolah lingkungan kerja, yang dapat diartikan kondisi dimana

tempat kerja yang baik mencakup lingkungan fisik dan Adapun lingkungan non fisik yang bisa memberi kesan yang tentram, aman, menyenangkan, dan sebagainya (Mulyah et al., 2020). Dalam menampilkan lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan motivasi untuk bekerja dan membawah pengaruh semangat kita untuk bekerja. Keadaan lingkungan kerja dipadanag sesuai atau baik jika manusia bisa menjalankan aktivitas secara nyaman, aman, sehat, serta optimal.

Dalam sebuah perusahaan juga pimpinan dan rekan harus memberikan motivasi untuk karyawan karena dengan adanya Motivasi mempunyai peran terpenting dalam membentuk produktivitas dan prestasi kerja para pegawai (Pebrianti & Simajuntak, 2020) Motivasi dapat diartikan sebagai rasa kaingin tahuan tentang sebuah aktivitas guna tercapainya tujuan yang diharapkan.

Kepuasan kerja sesungguhnya menggambarkan kondisi yang bersifat subyektif yang ialah hasil kesimpulan berdasarkan pada sesuatu perbandingan menimpa apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan yang dipikirkan, diimpikan, serta diharapkannya selaku perihal yang pantas ataupun berhak atasnya menurut (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Kepuasan kerja karyawan menjadi permasalahan yang cukup penting dan menarik dikarenakan memiliki manfaat yang besar baik guna kepentingan masyarakat, industri dan individu.

PT Nov Profab ialah salah satu perusahaan Manufaktur di batam dibandun tahun 1998, yang berlokasi di Jln. Bawal Kav V, Batu Merah, Kec. Batu Ampar, Kota Batam yang bergerak di bidang *industry fabricator* produk modular dan baja basis global yang memfokuskan aktivitasnya pada produksi alat berat, baja, pipa,

dan beragam perlengkapan industri gas dan minyak dengan mempergunakan sistem *job order* dalam menjalankan proses produksi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan diperoleh informasi data mengenai pergantian karyawan di PT Nov Profab selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Pergantian Karyawan PT Nov Profab

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | Tingkat Pergantian |
|--------------|-----------------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| 2019 | 770 | 112 | 40 | 698 | 9,81% |
| 2020 | 698 | 136 | 24 | 586 | 17,28% |
| 2021 | 586 | 300 | 52 | 338 | 53,36% |

Sumber: PT Nov Profab 2021

Diamati dari nilai tingkat pergantian bisa ditarik kesimpulan tingkat pergantian karyawan di PT Nov Profab pada tahun 2020 dan 2021 yaitu tinggi. Menurut Solihin, Muhammed Bagoes, et., (2020) menyatakan bahwa pergantian karyawan dinyatakan rendah jika berkisaran diantara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi jika melebihi 10% per tahun. Karena tingkat pergantian selama 3 tahun terakhir mengalami perbedaan yang signifikan yaitu pada tahun 2019 nilai pergantian masih rendah yaitu 9,81%, namun pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi tinggi yaitu sebesar 17.28%, dan pada tahun 2021 mengalami perubahan yang sangat signifikan yaitu sebesar 53,36% yang diartikan tinggi dan perubahan ini sangat terlihat karena perbedaan dari 2019 yang masih pada tingkat pergantian rendah menjadi tinggi dengan perbedaan presentase yang sangat banyak. Besarnya tingkat pergantian karyawan ini dikarenakan kurangnya rasa puas pada perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja. Kepuasan karyawan yang rendah dapat dipengaruhi berbagai faktor misalnya rendahnya

motivasi karyawan, lingkungan kerja yang kurang mendukung serta pengaruh budaya organisasi.

Ada rasa hormat terhadap orang-orang di tempat kerja dan ada kebebasan pribadi, bisa mempelajari suatu hal yang baru, memiliki status yang baik dalam organisasi, ada tantangan, bisa membantu orang lain dan bekerja sama dengan keadaan yang nyaman, serta saran diterima secara umum.

Lingkungan kerja bisa memengaruhi kepuasan kerja karena berbagai faktor yang sangat berpengaruh terhadap semangat dan semangat kerja, sempitnya ruang kerja, dan minimnya penerangan peralatan penerangan yang digunakan di dalam ruangan. menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Karena area kantor sangat dekat dengan area produksi, kebisingan pada saat jam kerja sedikit mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan.

Motivasi dari atasan ataupun rekan juga diperlukan agar karyawan bersemangat dalam pekerjaannya. Sementara karyawan PT Nov Profab mempunyai motivasi yang berbeda-beda, ada yang bermotivasi tinggi dan ada yang rendah. Masalah motivasi yang diperoleh karyawan PT Nov Profab masih kurang karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun saat tekanan kerja tinggi, selain itu sering didapatkan informasi mengenai karyawan yang berusia 20 -25 tahun, kebanyakan lajang. atau anggapan bahwa mereka belum memiliki tanggung jawab kepada orang lain sehingga kebutuhan yang diposting setiap bulannya tidak begitu besar dan motivasi karyawan berbeda dengan karyawan dengan kebutuhan yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja tidak mudah dicapai, terdapat berbagai pekerjaan rutin dan lingkungan kerja yang aman selama melakukan aktivitas kerja. Maka dari itu, diperlukan adanya motivasi dari aturan ataupun berbagai hal dalam membangkitkan semangat karyawan guna melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil berbagai pernyataan di atas, kami sangat berharap agar pekerjaan para karyawan di PT Nov Profab dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Bersedia bekerja sama secara profesional dengan rekan kerja, disiplin dengan aturan yang berlaku, bertanggung jawab pada pekerjaan yang dimilikinya. Selain itu, dengan budaya organisasi, PT Nov Profab dapat mengoperasikan dan meningkatkan budaya yang ada sehingga identitas perusahaan dapat terlihat secara akurat. Dan karyawan dapat memiliki semangat yang tinggi supaya pekerjaan tidak membosankan dan bisa diselesaikan dengan maksimal. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga perlu di perhatikan supaya karyawan loyal dan hubungan baik dengan rekan kerja bisa terlihat dengan jelas.

Dari penjelasan di atas serta pentingnya meningkatkan motivasi, memerhatikan lingkungan pekerjaan, dan meningkatkan budaya organisasi untuk mendukung kepuasan bekerja, peneliti memiliki ketertarikan guna menyelenggarakan penelitian dengan topik : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NOV PROFAB DI KOTA BATAM”**

1.2 Indefikasi Masalah

1. Adanya pengaruh Budaya Organisasi yang belum terlihat baik pada PT Nov Profab hal itu di tandai dengan ketidakpuasan karyawan
2. Lingkungan kerja pada PT Nov Profab belum memiliki kenyamanan yang seutuhnya karena tempat kerja yang terlalu dekat dengan pabrik atau lapangan kerja
3. Ada nya masalah motivasi kerja yang di tandai dengan kurang nya semangat karyawan ketika tekanan kerja sedang tinggi.
4. Rendahnya kinerja karyawan yang di sebabkan kurangnya kepuasan karyawan terhadap perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Guna mencegah perluasan masalah, peneliti perlu memberi batasan masalah dari latar belakang masalah sebelumnya. Ruang lingkup penelitian yang dilaksanakan peneliti dibatasi pada berbagai hal berikut :

1. Variabel dependen yang dipergunakan ialah Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nov Profab Batam.
2. Variabel yang dipergunakan dalam memperkirakan Kepuasan Kerja Karyawan adalah budaya organisasi lingkungan kerja dan motivasi.
3. Objek penelitian di PT Nov Profab
4. Responden yang dipergunakan ialah karyawan PT Nov Profab

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang bisa dibuat, antara lain :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja

Karyawan di PT Nov Profab?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT Nov Profab?
3. Apakah Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja di PT Nov Profab?
4. Apakah Budaya Organisasi, motivasi, Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT Nov Profab?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Adapaun tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu :

1. Guna memahami pengaruh Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT Nov Profab.
2. Guna memahami Lingkungan Kerja yang terjadi secara parsial pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab.
3. Guna memahami pengaruh motivasi pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab.
4. Guna memahami pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

- a. Dijadikan sebuah sumber referensi bagi kepentingan keilmuan guna menyelesaikan permasalahan yang serupa ataupun yang berkaitan dengan masa mendatang.
- b. Dijadikan sumbangan pemikiran yang bisa berguna bagi semua pihak yang memerlukan.
- c. Untuk menambah atau memperkaya wawasan tentang ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait dengan Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi peneliti menyediakan sumber baru bagi penelitian berikutnya.
- b. Bagi perusahaan, sebagai tambahan informasi serta wawasan di dalam aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan.
- c. Bagi Universitas, dapat digunakan menjadi panduan oleh mahasiswa selanjutnya.