

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi membutuhkan berbagai sumber daya untuk menjalankan seluruh aktivitas yang biasa disebut 6 M. 6 M singkatan dari *Man, Money, Material, Machine, Method* dan *Market*. *Man* artinya, manusia adalah sumber daya terpenting pada organisasi jenis apapun. Sumber Daya Manusia adalah aset penting karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia itu sendiri yang akan mengolah seluruh sumber daya yang ada agar berjalan secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan begitu organisasi memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sudah bekerja. Maka kepuasan kerja adalah hal terpenting dalam hal ini. Namun untuk mencapai kepuasan kerja, karyawan harus memiliki motivasi yang cukup.

Banyak organisasi yang memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Schermerhorn dalam Fattah (2017:65) adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Faktor-faktor utama yang menentukan kepuasan kerja adalah kepribadian, nilai, situasi kerja dan pengaruh sosial. budaya organisasi dan lingkungan kerja cukup menarik untuk dibahas karena kedua faktor tersebut yang dirasakan karyawan di organisasi secara langsung.

Budaya organisasi merupakan bagian internal organisasi yang pada umumnya sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal karena keberagaman manusia yang masuk pada organisasi sehingga dibutuhkan penyatu persepsi dari seluruh karyawan atas pernyataan budaya organisasi. Hellriegel, Slocum dan Woodman dalam Fattah (2017:31) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota suatu organisasi. Itu termasuk norma-norma, nilai-nilai umum, filosofi perusahaan, yang “aturan permainan” untuk berinteraksi dengan pihak eksternal. Dengan budaya organisasi yang baik, akan terbentuk perilaku anggota organisasi menjadi lebih baik, disiplin, dan lebih termotivasi.

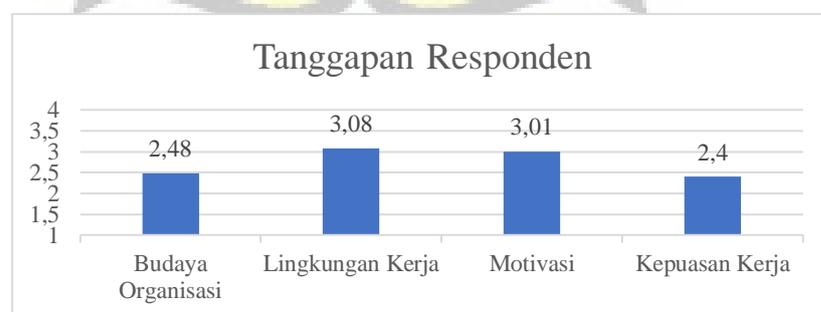
Lingkungan kerja juga berpengaruh pada kepuasan kerja. Sedarmayanti dalam Bahri (2018:40) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan begitu lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau buruk dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja.

Motivasi didefinisikan oleh Robbins dalam Busro (2018:50) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Ada tiga elemen penting yaitu usaha, tujuan

dan kebutuhan. Usaha yang diarahkan harus konsisten dengan tujuan organisasi dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

PT. Cheetham Garam Indonesia adalah perusahaan swasta terbesar di Jawa Barat milik Australia. Perusahaan berlokasi di Krakatau Industrial Estate, Cilegon. PT. Cheetham Garam Indonesia memiliki nilai perusahaan yaitu SALT atau singkatan dari Safety (keamanan), Accountability (tanggung jawab), Lean (pengurangan pemborosan) dan Teamwork (kerja sama tim). Nilai perusahaan tersebut dibuat untuk memberikan produk dan pelayanan yang terbaik untuk konsumen dengan menanamkan konsep berfikir kepada seluruh karyawan perusahaan. Tidak hanya nilai perusahaan, PT. Cheetham Garam Indonesia juga memberikan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi kerja dan memberikan motivasi kerja guna meningkatkan kepuasan kerja yang akan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan..

Berdasarkan data observasi awal, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 33 karyawan produksi mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja di PT. Cheetham Garam Indonesia, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.1 di bawah ini :



Sumber : Data diolah oleh peneliti 2020

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Reponden Pra Survei

Berdasarkan gambar grafik 1.1, dari 33 tanggapan responden karyawan produksi PT. Cheetham Garam Indonesia dapat diketahui bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden adalah sebesar 2,48 untuk budaya organisasi yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.5 sebagai perusahaan sudah memiliki budaya organisasi yang tidak baik. Dilanjutkan dengan lingkungan kerja dengan nilai sebesar 3,08 yang diartikan bahwa responden setuju perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan mendukung kegiatan kerja. Kemudian responden juga memberikan nilai motivasi sebesar 3,01 yang berartikan karyawan merasakan dorongan untuk bekerja yang baik di perusahaan. Pada variabel terakhir, responden memberi nilai kepuasan kerja dengan rata-rata 2,4 yang artinya karyawan tidak puas.

Dari penelitian awal diatas sebagai fenomena yang terjadi mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja di PT. Cheetham Garam Indonesia, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi di PT. Cheetham Garam Indonesia”

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari observasi yang dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan rendah dan budaya organisasi yang kurang baik.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini dibatasi pada variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi serta Kepuasan Kerja dengan jumlah responden sebanyak 100 yang merupakan karyawan produksi PT. Cheetham Garam Indonesia.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut :

- a. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Cheetham Garam Indonesia?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Cheetham Garam Indonesia?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Cheetham Garam Indonesia?
- d. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Cheetham Garam Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Cheetham Garam Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Cheetham Garam Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Cheetham Garam Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Cheetham Garam Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja yang berkaitan dengan kepuasan karyawan melalui motivasi kerja karyawan yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi

pengembangan budaya organisasi, lingkungan kerja dapat ditelaah lebih dalam.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi PT. Cheetham Garam Indonesia

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Cheetham Garam Indonesia mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai peningkat kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

