

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar tetap pada eksistensinya. Perusahaan adalah salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dengan menjalankan fungsi manajemen tersebut, perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan dan mencari sumber daya manusia yang berkualitas, dapat mengembangkan diri untuk menjadi sosok yang kompeten, dengan harapan dapat mendukung kinerja perusahaan kedepannya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran dalam dalam pelaksanaan tugas dan hal ini akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan loyalitas pada tempat kerja. Dalam bekerja hendaknya karyawan bekerja secara efektif yang ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. 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 kepuasan karyawan. Jika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya, tetapi jika lingkungan kerja yang buruk tidak memadai, maka pekerjaan karyawan akan terhambat bahkan tidak terselesaikan. Oleh karena itu menerapkan situasi yang baik dalam lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dan harus dilakukan oleh setiap pimpinan yang bersangkutan. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Poni Yunita memperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Munandar (2014: 10), budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya.

Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak mendapatkan dorongan atau motivasi yang membuat karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

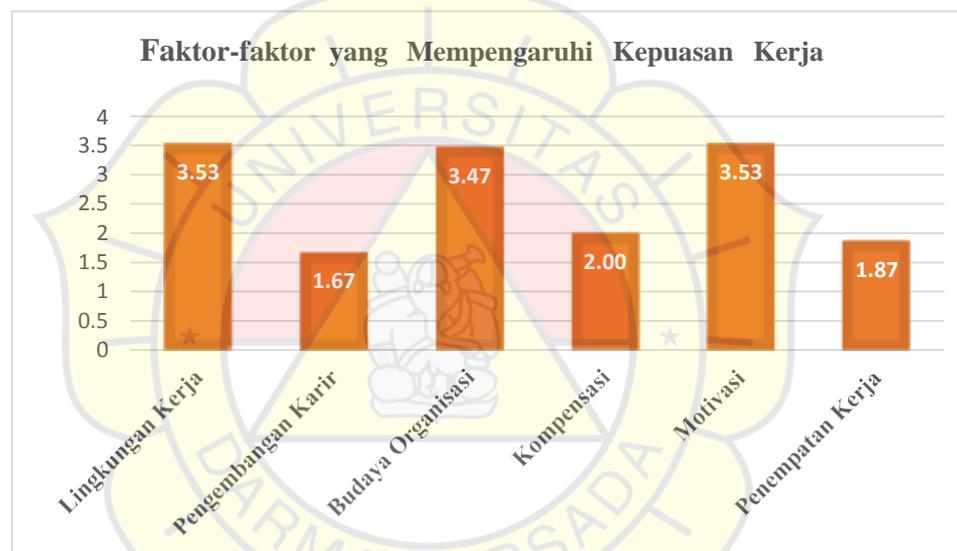
Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga dapat berprestasi dalam bekerja. Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaan agar timbul suatu semangat dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Kantor Akuntansi Publik Jansen dan rekan merupakan perusahaan yang berkembang dan bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa audit laporan keuangan, tax, accounting service. Tujuan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan menciptakan karyawan dengan integritas tinggi dan budaya organisasi yang kuat serta meningkatkan citra institusi dan karyawan Kantor

Akuntan Publik Jansen dan Rekan, dengan meningkatkan kompetensi karyawan di berbagai bidang.

Menurut Staf Auditor Keuangan di Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan masalah kepuasan kerja yang masih dirasakan rendah oleh karyawan. Hal ini bisa terjadi dari aspek pengawasan yang rendah dari atasan, ataupun budaya organisasi yang tidak terpelihara dengan baik, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika budaya dan lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan ikut menurun. Permasalahan yang terjadi di Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan antara lain adanya ketidakpuasan kerja yang terlihat dari kurang terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individu karyawan sehingga menurunkan motivasi kerja. Juga kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam hal ini termasuk kebiasaan dan budaya yang sering dilakukan oleh para karyawan termasuk juga kondisi sarana dan prasarana kerja yang kurang memadai, ruangan yang kurang nyaman termasuk juga hubungan kerja antara karyawan. Disamping hal diatas, masih terdapat sebagian karyawan yang kurang kompeten yang terlihat dari sikap, perilaku, kemauan dan kemampuan kerja sehingga tidak memiliki rasa tanggung jawab pribadi atas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan dengan variabel berupa lingkungan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja dan penempatan kerja. Kuesioner penelitian pendahuluan diisi oleh 15 orang responden pada bagian Auditor dan menghasilkan data sebagai berikut:



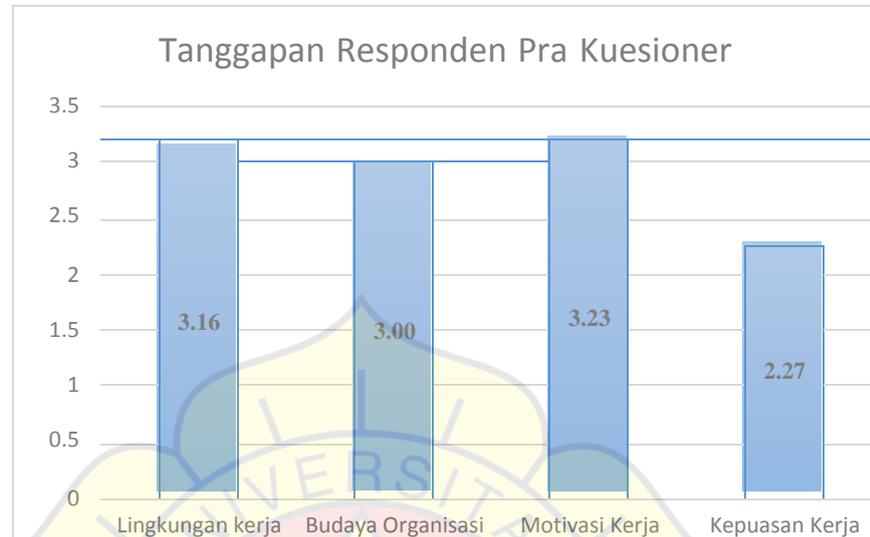
Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

**Gambar 2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Selanjutnya penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebarkan pra kuesioner, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan pada bagian Audit mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, budaya

organisasi dan motivasi kerja terhadap 15 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: data diolah peneliti, 2022

**Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja sebesar 3,16 artinya tergolong baik. Untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,00 artinya tergolong baik. Untuk Variabel motivasi kerja sebesar 3,23 artinya tergolong tinggi. Untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,27 artinya tergolong tidak puas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan meskipun lingkungan kerja baik, budaya organisasi baik, dan motivasi kerja karyawan tinggi.

Berdasarkan latar belakang, perlu dianalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan di Kantor Akuntan Publik Jansen dan rekan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tinggi dan kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan rendah.
2. Budaya organisasi tinggi dan kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan rendah.
3. Motivasi kerja karyawan tinggi dan kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah Staff Auditor Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana mendeskripsikan lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan rekan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui

lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

