

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan. ketika sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan, perusahaan tersebut bisa mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan dianggap mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya, ketika bisa mengerjakan pekerjaan tersebut dengan benar dan sesuai yang diharapkan. Memiliki sumber daya yang berkualitas bisa menjadi kunci dalam memperoleh hasil yang terbaik.

Memiliki karyawan merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan, hal itu disebabkan karena karyawan berada secara langsung dalam proses menjalankan pekerjaan. Mengerjakan pekerjaan secara maksimal tentu diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah dibuat. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi karyawan supaya mampu bekerja maksimal.

Untuk bisa *survive*, memiliki karyawan yang berkarakter baik serta memiliki semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan, guna menumbuhkan rasa kepuasan dan kesetiaan dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memahami kepribadian karyawan mereka untuk memenuhi kebutuhan, yang pada demikian nya mampu menjaga kepuasan kerja karyawan. Kelangsungan kegiatan perusahaan bergantung pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan terbaiknya, sehingga rasa tanggung jawab yang tinggi dapat menciptakan perilaku yang berorientasi pada tujuan supaya bisa mencapai tujuan perusahaan bersama.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat seiring dengan kepuasan kerja, maka perusahaan akan memperoleh timbal balik berupa keuntungan.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk memaksimalkan dan meningkatkan kapabilitas karyawannya. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan perlu bekerja keras untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perubahan budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan aman merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kondisi lingkungan sekitar perusahaan yang tidak memadai atau tidak layak, hal itu dapat menyebabkan semangat kerja karyawan rendah dan perusahaan mungkin kesulitan mencapai tujuannya. Kepuasan kerja yang kecil menjadi pengaruh munculnya masalah tersebut di dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan bisa malas untuk bekerja, jika lingkungan kerja yang ada tidak memberikan kenyamanan yang cukup.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, bahkan bawahan sekalipun. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karyawan dapat menikmati dan puas terhadap pekerjaannya jika keadaan di sekitar mereka mudah untuk diajak bekerja sama, mudah bekerja sama dengan rekan kerja, dan terjalinnya hubungan baik dengan atasan.

Karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja ketika lingkungan yang ada memberikan kenyamanan terhadap mereka, pekerjaan yang mereka kerjakan juga sesuai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Sehingga dalam hal ini, perusahaan benar-benar perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja. Dampak langsung kepuasan kerja karyawan bisa dirasakan ketika perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang baik terdiri dari beberapa aspek yang harus diperhatikan. Misalnya, tempat kerja yang nyaman, lingkungan yang aman, suhu ruangan yang stabil, pencahayaan yang mendukung, warna cat ruangan, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja. Apabila perusahaan atau organisasi dapat memberikan hal tersebut dengan tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat, yang tentunya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut..

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja ialah budaya perusahaan atau organisasi. Definisi organisasi merupakan suatu unit-unit yang terdiri dari sekurang-kurangnya dua orang yang berperan dalam mencapai tujuan atau sekumpulan tujuan yang sama. Organisasi, identitas yang dapat berhubungan dengan masyarakat untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai melalui tindakan secara individu.

Budaya perusahaan adalah perusahaan yang menciptakan, menangkap, dan berbagi pengetahuan, serta mengubah perilaku untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru. Budaya perusahaan menjadi penting karena kebiasaan yang muncul dalam hierarki perusahaan mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggotanya. Budaya produktif mengacu pada budaya yang membuat perusahaan kuat dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan yang bekerja di LPP RRI Bandar Lampung. Hasil wawancara tersebut peneliti menemukan gejala masalah yang timbul di perusahaan terkait dengan variabel yang peneliti pilih untuk melakukan penelitian ini. Gejala masalah yang timbul dari lingkungan kerja yaitu sebagian lingkungan kerja di perusahaan yang kurang nyaman untuk ditempati. Seperti halnya terdapat mesin print yang tidak tersedia cukup banyak sehingga bisa berdampak terhadap efisiensi waktu jika yang ingin melakukan print banyak. Lalu terdapat kursi-kursi yang tidak layak pakai, lampu didalam ruangan yang sudah tidak terlalu terang sehingga cukup mengganggu ketika akan melakukan pekerjaan, serta keadaan kamar mandi yang tidak begitu bersih. Fenomena lain berkaitan dengan budaya perusahaan. Budaya perusahaan yang ada disana ialah tidak adanya wadah untuk bisa berkembang melalui berbagai program-program pelatihan. Sekalipun ada bisa dikatakan sangat jarang sekali. Padahal berkembangnya seorang karyawan dengan mengikuti program-program pelatihan sesuai bidang kerjanya mampu memberikan dampak yang positif bagi keberlangsungan perusahaan. Masalah lain yang timbul ialah adanya ketidakpuasan yang terjadi akibat perbedaan pemberian tugas antara PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PBPNS (Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil). Perbedaan ini terletak pada beban kerja dan waktu kerja yang dibebankan. Hal ini tentu mengakibatkan adanya kecemburuan PBPNS terhadap PNS yang memiliki beban kerja dan waktu kerja yang cenderung lebih sedikit.

Pada penelitian sebelumnya membahas tentang lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh (Panjitan, 2021). Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, budaya perusahaan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perum Bulog kantor cabang Medan. Kemudian penelitian terdahulu lain yang membahas tentang lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan kepuasan kerja dilakukan oleh (Zamanudin et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, budaya perusahaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di LPP RRI Bandar Lampung”

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti mempunyai beberapa rumusan masalah yang berkaitan dengan latar belakang penelitian ini dilakukan, adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan pada LPP RRI Bandar Lampung?
2. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP RRI Bandar Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerjakaryawan pada LPP RRI Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasankerja karyawan pada LPP RRI Bandar Lampung?
2. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP RRI Bandar Lampung?
3. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya perusahaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP RRI Bandar Lampung?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk dijadikan pegangan atau dasar dalam menentukan kebijakan perusahaan agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. sehingga ketika karyawan tersebut merasa puas, sangat mungkin akan berdampak kepada berjalannya seluruh pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak atau pengaruh yang besar terhadap wawasan dari peneliti serta cara berpikir sehingga memungkinkan untuk memiliki pengetahuan yang sangat luas dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia, khususnya yang berhubungan dengan Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, serta Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tolak ukur atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki keinginan dalam mengembangkan penelitian terkait penelitian ini. selain itu juga, penelitian selanjutnya juga bisa melakukan pengembangan dengan mengganti variabel-variabel lain yang digunakan pada penelitian ini dengan variabel yang bisa mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.