

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu Instansi dibentuk guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, namun untuk mencapai tujuan itu dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik serta terarah. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikembangkan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin supaya memberikan “add value” bagi organisasi tersebut sekaligus visi dan misi suatu perusahaan dapat terwujud.

Pentingnya Sumber Daya Manusia harus disadari karena meskipun zaman sekarang teknologi sudah semakin maju, tapi faktor manusia tetap masih memegang peranan terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi (Almasri, 2016). Berdasarkan penjelasan diatas peran Sumber Daya Manusia sangatlah penting karena melibatkan tenaga fisik maupun mental. Hal ini dapat dilihat dan dirasakan secara langsung setelah manusia melakukan pekerjaannya. Apabila dari segi fisik atau mental mereka sedang dalam keadaan baik, maka pekerjaan yang dilakukan juga akan cepat terselesaikan namun apabila keadaan fisik atau mental mereka sedang buruk akan berdampak juga pada pekerjaan yang sulit terselesaikan dengan baik yang mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan yang telah disepakati.

Sumber Daya Manusia juga yaitu salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada hakikatnya karyawan sebagai penggerak utama dalam sumber daya lainnya, sehingga perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kinerja secara keseluruhan. Strategi pengelolaan Sumber Daya manusia yang baik akan menciptakan sinergi bagi karyawan dan perusahaan, sehingga akan terjadi timbal balik yang bersifat saling menguntungkan.

Salah satu strategi pengelolaan karyawan adalah terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Suparyadi (2015), merupakan sikap karyawan terhadap terwujudnya keinginan, tuntutan, dan harapan dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan tersebut. Oleh karena itu, kepuasan adalah perasaan karyawan yang tergantung pada keadaan lingkungan maupun pekerjaannya. Akibatnya setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda, semakin banyak aspek-aspek keinginan pada suatu pekerjaannya, maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya. Menurut Asad (2004) dalam Widodo (2014) pentingnya kepuasan kerja bagi perusahaan yaitu untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan mempersiapkan ganjaran ekstrinsik dan intrinsik yang diterima secara adil bagi karyawan selain itu berkurangnya tingkat Turn Over sehingga menyebabkan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Satyawati dan Suartana (2014), adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, karena apabila semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan didukung budaya organisasi yang baik pula, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008) juga mengatakan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan artian bahwa motivasi kerja yang baik, kepemimpinan yang positif, dan budaya organisasi terkonsep memang dibutuhkan karyawan untuk dapat mencapai kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan

tersebut bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi, karena apabila perusahaan memiliki budaya organisasi dengan nilai-nilai yang tersusum, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta motivasi yang didapat dalam perusahaan baik maka akan tercipta kepuasan kerja yang baik juga.

Budaya organisai menurut Handoko (Moehariono, 2012) merupakan pola asumsi dasar pada suatu organisasi yang dikembangkan untuk menyelesaikan masalah-masalah dari luar dengan cara berintegrasi dan kemudian untuk diajarkan kepada anggota karyawan baru untuk belajar cara berfikir, merasakan, dan menyelesaikan masalah yang ada. Budaya organisasi harus dibuat dan dikembangkan guna menciptakan identitas diri bagi suatu perusahaan, dengan adanya budaya organisasi yang baik maka suatu perusahaan akan memiliki kualitas dan karakteristik yang menentukan nilai-nilai organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah sebuah tradisi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan yang digunakan sebagai konsep dalam menyusun strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya (Nugraha dan Surya, 2016). Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan (Moehariono, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang baik dan tersusun dapat menjadi pengaruh bagi timbulnya kedisiplinan pada kebiasaan bertanggung jawab seorang pegawai atas pekerjaannya. Namun kenyataannya masih ada beberapa karyawan PLN yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Seperti berpakaian yang kurang semestinya, bercanda disaat jam kerja, dan bermain gadget bukan untuk kepentingan bekerja. Menurut hasil penelitian (Brahmasari dan Suprayetno, 2008) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi dapat digunakan sebagai wadah untuk mengukur ketepatan dari suatu organisasi, strategi dalam pekerjaan, serta hasil dan pengaruh yang dihasilkan.

Menurut Sudaryono (2015), lingkungan kerja adalah cakupan lingkungan yang terkait dengan adanya organisasi, karyawan, dan berbagai orang yang dengan passion ekonomi. Lingkungan kerja dapat menjadi penentu keberhasilan suatu pekerjaan, namun juga dapat menjadi penyebab kegagalan, oleh karena itu lingkungan kerja dan kondusif dirasa penting dan dapat mempengaruhi emosi karyawan sehingga mereka betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Menurut peneliti Kusuma dkk. (2018) menyatakan yaitu lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dijelaskan apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang menyenangkan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana faktor-faktor lingkungan kerja menurut (Farida dan Hartono, 2016) yang besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara/ventilasi, penerangan, musik, keamanan, kebisingan, keramahan, dan saling menghargai. Namun kenyataannya masih kurang kesadaran dalam kerapian dan penataan pada meja atau ruangan karyawan, kebisingan pada jam kerja sehingga sedikit mengganggu aktifitas bekerja karyawan.

Motivasi menurut Fahmi (2016), merupakan usaha atau aktivitas-aktivitas perilaku seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan. Pemberian motivasi yang baik dari atasan terhadap bawahan maupun sesama rekan kerja akan memberikan inspirasi dan semangat untuk mencapai hasil yang sebagaimana sudah dikehendaki perusahaan. Pengaruh bahwa motivasi terhadap kepuasan kerja juga dijelaskan pada penelitian (Kartika dan Kaihatu, 2010) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil 13,6%. (Suwatno, 2000:147) dalam (Astuti dan Iskandar, 2015) menyatakan bahwa salah satu tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk perbaikan moral dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang didapat dari sesama rekan kerja atau atasan juga sangat dibutuhkan karyawan agar bergairah dalam

bekerja. Sedangkan karyawan PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo memiliki motivasi yang berbeda-beda, ada yang memiliki motivasi tinggi ada juga yang memiliki motivasi rendah. Menurut (Kristiyana dan Widyaningrum, 2018) motivasi adalah dorongan agar tiap insan mengerjakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Menciptakan perilaku organisasi diperlukan motivasi terhadap tiap individu agar mampu untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi yang ia geluti. Motivasi dikatakan penting dikarenakan motivasi merupakan sesuatu yang membuat, pemberi dukungan, seta penyalur perilaku manusia, agar bergairah dalam bekerja dan memperoleh hasil yang maksimal (Farida dan Hartono, 2016). Masalah motivasi yang didapat karyawan PLN masih kurang karena kurangnya komunikasi antar atasan dan karyawan maupun karyawan sesama karyawan, sehingga motivasi belum didapat secara langsung. Motivasi yang baik dapat dilihat dari semangat karyawan bekerja, kehadiran karyawan yang tepat waktu, dan absensi kehadiran yang baik. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga target yang diinginkan dapat tercapai.

PT. PLN (Persero) banyak memberikan jasa pelayanan bagi masyarakat luas berupa menyambungkan listrik, pemasangan listrik baru, penambahan daya, penyediaan penerangan jalan, dan layanan gangguan di rumah, kantor, sekolah dan lain-lain. Namun dalam melaksanakan pekerjaannya masih butuh koreksi baik dari faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Salah satunya jumlah pegawai pada PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo yang masih dirasa kurang karena setiap pelayanan pada masyarakat yang dilakukan dikantor kurang efisien. Hanya sebagian yang menangani sedangkan pegawai lain masih menyelesaikan tugasnya masing-masing sehingga pelayanan membutuhkan waktu yang lama.

PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo dalam menjalankan tugasnya harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten dalam bidangnya serta mampu

bertanggung jawab atas kinerja yang telah dibebankan. Kepuasan kerja merupakan unsur yang paling penting dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Menurut (Widodo, 2014) Ada banyak faktor yang menyebabkan orang mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut sesuai dengan urutan tingkat yang terlebih dibutuhkan bagi seseorang pada umumnya antara lain adalah sebagai berikut: adanya rasa hormat orang kepadanya dalam pekerjaan, adanya kebebasan pribadi, dapat belajar sesuatu yang baru, ada tantangan, sarannya yang sering diterima, dapat menolong orang lain, kondisi kerja yang nyaman, mempunyai status yang baik dalam organisasi, di promosikan jabatan, dan lain-lain. Namun, untuk memperoleh kepuasan kerja tidaklah mudah, dengan adanya tugas rutin serta keadaan lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh begitu pula memahami karakteristik dari setiap orang juga sangat sulit. Oleh karena itu perlu adanya kontribusi dari berbagai pihak atau pun aturan dalam membangun semangat karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Pada adanya hasil penjelasan yang beragam diatas, diharapkan hasil kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo dapat dilakukan secara seoptimal mungkin. Mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya, disiplin dengan aturan yang sudah ditetapkan, dan mau bekerja sama dengan rekan kerja secara profesional. Diharapkan juga dengan adanya budaya organisasi karyawan PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo mampu menjalankan serta mengembangkan budaya yang sudah ada agar identitas perusahaan dapat terlihat dengan baik. Selain itu, karyawan mampu memiliki jiwa semangat yang tinggi agar pekerjaan yang dikerjakan tidak terasa jenuh dan dapat terselesaikan dengan optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga harus diperhatikan agar karyawan dapat merasa betah serta hubungan baik dengan rekan kerja dapat terjalin sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian diatas dan gambaran pentingnya mengenai mengembangkan budaya organisasi, memperhatikan lingkungan kerja, dan meningkatkan motivasi dalam

menunjang kepuasan kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo”**

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.
4. Apakah secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.

1.3.2. Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan berguna dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. selain itu, sebagai gambaran bagaimana kepuasan kerja dapat tercapai melalui penerapan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi.

2. Bagi Peneliti

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat menjadi referensi atau wawasan sejauh mana pengaruhnya budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) – UP3 Madiun ULP Dolopo.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat memberikan referensi bagi penulis serta kontribusi dalam pengembangan teori mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam mencapai kepuasan kerja.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan bagi pihak luar dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai apa saja pengaruh yang terjadi pada instansi dan bagaimana mencegah hal itu terjadi dan menanganinya. Selain itu, dapat dijadikan acuan ketika akan melakukan penelitian selanjutnya.