

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan operasionalnya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika tersebut adalah keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi produktivitas, loyalitas, serta stabilitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, loyal terhadap organisasi, serta memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja. Kesejahteraan yang mencakup aspek finansial, kesehatan, dan work-life balance menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Budaya organisasi yang positif mendorong keterlibatan, komunikasi, serta rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan performa, sedangkan beban kerja berlebih berpotensi menurunkan kepuasan kerja karena menyebabkan stres dan kelelahan.

Bisnis yang berkembang merupakan dambaan setiap insan perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan. (Fauzi dalam Garaika, 2019) dalam jurnal (Hermanto *et al.*, 2020), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Menurut Saputra *et al.* (2021) dalam jurnal (Jumawan & Fauzan, 2024) kepuasan kerja merupakan kumpulan pemikiran dan perasaan karyawan mengenai sejauh mana mereka menghargai pekerjaan yang dilakukan. Pandangan ini mencerminkan evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka secara menyeluruh, termasuk persepsi tentang kompensasi yang diterima dibandingkan dengan apa yang dianggap layak atau seharusnya mereka peroleh. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek material seperti gaji, tetapi juga oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi dan usahanya tidak sebanding dengan imbalan atau pengakuan yang diberikan, maka rasa ketidakpuasan dapat muncul. Oleh karena itu, pemahaman terhadap persepsi karyawan mengenai nilai dan penghargaan atas pekerjaan menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja secara menyeluruh.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam mencapai kesuksesan adalah kesejahteraan karyawan. (Subardjono, 2017) dalam (Hermanto et al., 2020), kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan karyawan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, kepuasan kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan karyawan adalah balas pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2023), kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal. Sedangkan dalam penelitian (Nilam A. Quilim, Rita Taroreh, dan Olivia Nelwan, 2016), kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. (Ali dan Saputra 2023) dalam (Jumawan & Fauzan, 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan komunikasi, inovasi, dan kerja sama antar karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Budaya

organisasi mempengaruhi identitas dan citra organisasi, yang dapat mempengaruhi produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi yang sehat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan terbuka terhadap perubahan. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, termotivasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi yang selaras dengan nilai dan visi perusahaan menjadi hal yang krusial untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan serta memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri, 2017), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. Sedangkan dalam penelitian (Sudiyarningsih, 2009), budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. (Saputra, 2021) Karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan pastinya memiliki beban kerja tersendiri, dan tentunya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut karena beban kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Apa

pun pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan bagian dari beban kerja yang harus ditangani secara profesional. Dalam menyikapinya, pekerja dituntut untuk mampu menerima dan menyesuaikan diri dengan beban kerja yang ada, baik dari segi kuantitas maupun tingkat kesulitan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (M Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin, dan Yeni, 2024), beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Sawit Sejati Musi Banyuasin. Sedangkan dalam penelitian (Agung Aditya Saputra, 2021), beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Praktis Footwear Magetan, sebuah perusahaan manufaktur alas kaki yang terus berkembang di tengah persaingan industri yang semakin kompleks. Dalam dinamika operasionalnya, perusahaan mengandalkan kontribusi sumber daya manusia sebagai faktor kunci untuk menjaga produktivitas dan kualitas produksi. Namun, hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang tercermin dari berbagai keluhan seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, dan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu. Meskipun pihak manajemen telah mengupayakan berbagai bentuk kesejahteraan serta membangun budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif, hasilnya belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara merata. Kondisi ini

mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, guna memberikan masukan yang tepat bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis dapat Menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.
- b. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.
- c. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

2. Manfaat

Mengacu pada hasil yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, beban kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat memperluas wawasan peneliti mengenai dinamika yang ada dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber bacaan maupun pengetahuan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia pengaruh pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Bagi Instansi

Memberikan dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola karyawan, meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan, dan mendorong produktivitas.

d. Bagi Akademis

Peningkatan Pemahaman Teoritis dan Praktis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Skripsi ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan strategi pendidikan, sehingga akademisi dapat merancang program yang lebih efektif dalam mendukung pengembangan manajemen sumber daya manusia di kalangan mahasiswa.