

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perubahan lingkungan bisnis. Perubahan lingkungan yang sangat dinamis, khususnya pada saat ini dimana adanya penyebaran Covid-19 yang menjadi faktor pendorong perubahan lingkungan bisnis yang menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan daya saingnya untuk menjaga eksistensinya.

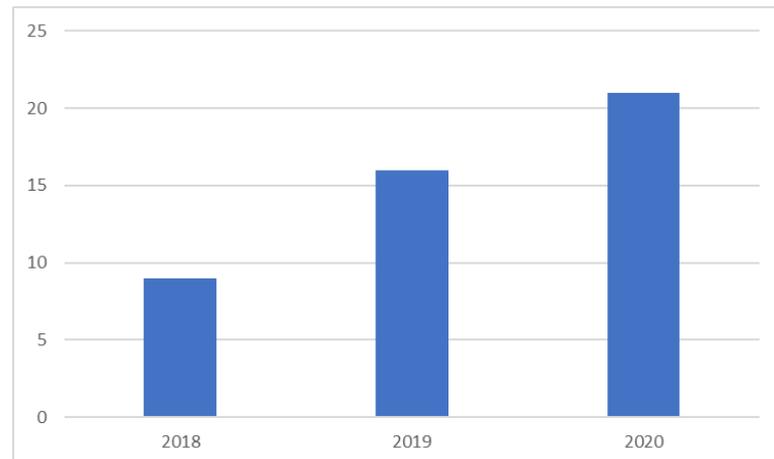
Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perubahan lingkungan bisnis yang sangat dinamis mendorong perusahaan untuk melakukan penyesuaian sumber daya yang dimilikinya (Eisenhardt & Martin, 2000). Salah satu sumber daya yang harus disesuaikan adalah sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka dari itu perlu adanya peningkatan kapabilitas pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang

maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, (Yahyagil, 2015) mengendalikan perilaku negatif kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja (Zhang & Deng, 2014) namun juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas kehidupan pekerja (Sunarta, 2019). Berdasarkan pendapat tersebut, kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk dicapai karena akan mendorong karyawan berperilaku positif dan dapat mengendalikan perilaku negatif sehingga dengan begitu perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah Toserba Gunalsama yang menjadi tempat penelitian. Dalam tiga tahun terakhir di Toserba Gunasalma terjadi peningkatan pengunduran diri karyawan khususnya pada bidang pramuniaga dan kasir. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan pada bagian pramuniaga dan kasir di Toserba Gunasalma.



Sumber: HRD Toserba Gunasalma

Gambar 1. 1
Data Pengunduran Diri Karyawan
Pramuniaga dan Kasir Toserba Gunasalma

Salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan pramuniaga dan kasir di Toserba Gunasalma adalah gaji. Karyawan pramuniaga dan kasir di Toserba Gunasalma mendapatkan gaji yang besarnya kurang dari UMK, sementara untuk aturan UMK Kabupaten Ciamis sendiri yaitu sekitar Rp. 1,9 juta per bulan (kontan.co.id). Sehingga dengan gaji dibawah UMK yang diberikan Toserba Gunasalma, belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga berimbas pada menurunnya kepuasan kerja.

Bagi seorang karyawan, gaji merupakan hal yang terpenting. Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin, dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan arti perusahaan benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perlu

adanya timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dimana kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

. Menurut Sitinjak & Novena (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja sendiri terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2015:22), Lingkungan kerja fisik semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, turn over yang tinggi dan lain sebagainya (Wibowo & Mukti, 2014).

Oleh karena itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman pada karyawannya.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya kerja. Budaya kerja dapat mempengaruhi cara pandang karyawan terhadap aktivitas pekerjaannya, dengan terciptanya budaya kerja yang harmonis akan membuat karyawan puas sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya (Suswanto, 2017). Untuk itu budaya kerja harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil.

Budaya kerja dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Sudiyanto, 2019). Empat unsur ini menjadi asas untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya kerja ini baik, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya kerja mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Dolphina, 2012).

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menyusun karya tulis ilmiah dengan judul **“Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja”**. Studi kasus pada karyawan bagian pramuniaga dan kasir di Gunasalma Toserba.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dapat diidentifikasi terkait sebagai berikut:

1. Bagaimana gaji, lingkungan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja pada karyawan pramuniaga dan kasir Gunasalma?
2. Bagaimana pengaruh gaji, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pramuniaga dan kasir Gunasalma?
3. Bagaimana pengaruh gaji, lingkungan kerja dan budaya kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan pramuniaga dan kasir Gunasalma?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang terpapar diatas maka adapun yang menjadi tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaji, lingkungan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja pada karyawan pramuniaga dan kasir Gunasalma.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaji, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pramuniaga dan kasir Gunasalma.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji, lingkungan kerja dan budaya kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan pramuniaga dan kasir Gunasalma.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian ini adalah berupa pemanfaatan untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini, diantaranya yaitu untuk:

1. Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaji, lingkungan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja.

2. Terapan Ilmu

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan atau praktisi untuk mengetahui pengaruh gaji, lingkungan kerja dan budaya kerja dalam membangun kepuasan kerja dibenak karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian untuk memperoleh data penunjang bertempat di Toserba Gunasalma Jln siliwangi No 184 Linggapura Kawali Ciamis, Jawa Barat

1.5.2 Jadwal penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 10 bulan terhitung mulai dari bulan mei 2021 sampai dengan desember 2021, dengan jadwal penelitian terlampir.