

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tempat kerja yang baik dapat diartikan sebagai kondisi yang mencakup baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan tenteram, aman, dan menyenangkan. Menyediakan lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi orang untuk bekerja dan mempengaruhi gairahnya dalam bekerja. Kondisi suatu lingkungan kerja dianggap memadai atau baik apabila orang-orangnya nyaman, aman, sehat, dan mampu melakukan aktivitasnya secara maksimal. Selain mengenai lingkungan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana budaya organisasi yang ada di dalam suatu perusahaan (Purnama, dkk, 2020).

Organisasi adalah sistem dan aktivitas manusia yang bekerja sama sehingga dapat dipandang sebagai koordinasi normal aktivitas beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian kerja dan tanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan karyawannya mampu menciptakan situasi dan situasi yang unggul dan menguntungkan. Manusia merupakan sumber energi yang dinamis dan terus berkembang. Salah satu tantangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi yang sulit didefinisikan dan diukur secara akurat, namun dapat dirasakan melalui perangkat berbagai departemen dalam perusahaan (Thoha, 2016: 57).

Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau

norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah dalam organisasi. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi atau karyawan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi dalam perusahaan (Sutrisno, 2018:2).

Faktor lain penentu keberhasilan kepuasan kerja organisasi adalah gaya kepemimpinan. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Kontribusi pemimpin merupakan suatu keharusan dalam organisasi, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peran gaya pemimpin untuk menghadirkan kondisi kerja yang baik akan membawa kepada kondisi tercapainya tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat menghadirkan kondisi kerja yang kondusif untuk bekerja bagi karyawannya (Kartono, 2020:97).

Motivasi adalah kemauan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu yang spesifik (Robbins dan Judge, 2016: 201). Motivasi merupakan faktor utama, motivasi merupakan kebutuhan nyata bagi setiap orang. Dibutuhkan setiap hari untuk menjalani hidup, membantu orang lain, memimpin orang, dan mencapai tujuan yang diinginkan (Robbins dan Coulter, 2017:47).

Motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Umumnya apabila perusahaan mendukung kinerja karyawan maka karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan dukungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan tersebut karena dukungan pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk melakukan hal ini, perusahaan dapat misalnya memberikan bonus untuk memastikan karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja (Andika, dkk, 2020).

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Bahwa setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial terdiri dari kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai (Swadarma dan Netra, 2020).

Setiap karyawan di PT. *East Colonial* mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Masalah motivasi kerja yang dialami karyawan PT. *East Colonial* masih rendah karena kurangnya komunikasi antara rekan kerja yang menyebabkan sulitnya untuk diterima dalam kelompok organisasi. Motivasi kerja karyawan

menurun saat karyawan menerima tekanan kerja tinggi, selain itu banyak karyawan baru di PT. *East Colonial* yang berusia 20 hingga 25 tahun dimana kondisi emosional mereka belum stabil untuk bersaing di dunia kerja dengan karyawan yang berusia matang dan sudah lama bekerja di PT. *East Colonial*. Sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja yang terjadi di perusahaan. Berikut ini rentang usia karyawan yang bekerja di PT. *East Colonial*.

Tabel 1.1
Usia Karyawan yang Bekerja di PT. *East Colonial*

No	Usia Karyawan	Jumlah Karyawan
1	20 Tahun	19
2	21 Tahun	20
3	22 Tahun	11
4	23 Tahun	14
5	24 Tahun	4
6	25 Tahun	13
7	26 Tahun	11
8	27 Tahun	7
9	28 Tahun	6
10	29 Tahun	6
11	30 Tahun	8
12	31 Tahun	5
13	32 Tahun	10
14	33 Tahun	9
15	34 Tahun	10
16	35 Tahun	11
17	36 Tahun	8
18	37 Tahun	8
19	38 Tahun	4
20	39 Tahun	2
21	40 Tahun	6
22	41 Tahun	9
23	42 Tahun	1
24	43 Tahun	4
25	44 Tahun	3
26	45 Tahun	5
27	46 Tahun	8
28	47 Tahun	9
29	48 Tahun	5

No	Usia Karyawan	Jumlah Karyawan
30	49 Tahun	6
31	50 Tahun	4
32	51 Tahun	2
33	52 Tahun	5
34	53 Tahun	9
35	54 Tahun	2
36	55 Tahun	3
Jumlah Karyawan		267

Sumber : PT. *East Colonial*, 2023

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena berbagai faktor yang sangat mempengaruhi semangat kerja, kecilnya ruang kerja, dan kurangnya pencahayaan dari perlengkapan pencahayaan yang digunakan di dalam ruangan. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang ada di PT. *East Colonial*. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di PT. *East Colonial* dimana area produksi terdapat mesin-mesin besar yang bersuara keras, sehingga kurang nyaman bagi karyawan untuk berkomunikasi saat melakukan pekerjaan. Permasalahan lain yang terjadi pada lingkungan kerja yang sering terjadi adalah setiap karyawan saling meminjam barang dan tidak di kembalikan ke tempat semula.

Kepuasan kerja bukanlah hal yang mudah untuk dicapai, begitu pula dengan lingkungan kerja yang aman dalam berbagai pekerjaan dan aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu diperlukan suatu budaya atau aturan organisasi yang sudah lama diterapkan dan dijalankan dalam perusahaan. Peraturan yang harus di ikuti oleh setiap karyawan, hal ini merupakan salah satu permasalahan yang terjadi PT. *East Colonial*, dimana tidak semua karyawan mampu dan mau menaati peraturan yang ada di perusahaan. Salah satu peraturan di PT. *East Colonial*

adalah setiap karyawan Produksi harus memakai sepatu untuk melindungi kaki agar tidak terkena paku atau benda tajam lainnya, akan tetapi masih banyak karyawan yang mengabaikan dan hanya menggunakan sandal sebagai alas kakinya.

Pada aspek kepuasan kerja, karyawan merasa kurang puas atas gaji yang diperoleh karyawan selama ini. Sejumlah 200 karyawan mendapatkan gaji di bawah Rp. 2.439.000 yang sesuai upah minimum kabupaten (UMK) Kudus dan 67 karyawan lainnya mendapatkan gaji sesuai dengan upah minimum kabupaten Kudus bahkan lebih. Berikut adalah tabel data gaji karyawan PT. *East Colonial* Tahun 2023.

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan PT. *East Colonial* Tahun 2023

Jenis Gaji	Jumlah Karyawann	Prosentase (%)
Gaji di bawah UMK	200	75
Gaji di atas UMK	67	25
Total	267	100

Sumber : PT. *East Colonial*, 2023

Keterangan :

UMK : Upah Minimum Kabupaten Tahun 2023

Berdasarkan hasil berbagai pernyataan diatas, PT. *East Colonial* sangat berharap pekerjaan karyawan kami dapat berjalan dengan lancar. Bersedia bekerja sama secara profesional dengan rekan kerja, mematuhi aturan yang berlaku, dan bertanggung jawab atas pekerjaan. Selain itu PT. *East Colonial* dapat mengoperasikan dan meningkatkan budaya yang ada sehingga identitas perusahaan ditampilkan secara akurat. Dan karyawan dapat memiliki semangat yang tinggi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal tanpa merasa

bosan. Anda juga harus mempertimbangkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk memastikan karyawan setia dan hubungan baik dengan rekan kerja.

PT. *East Colonial* ialah salah satu perusahaan manufaktur di Kudus berdiri pada tahun 1998, yang berlokasi di Jl. Ir. Juanda, Jalan Lingkar Selatan Kudus, Jepara KM.2, Desa Pasuruhan Kidul, Kecamatan Jati, Kudus, Jawa Tengah, Indonesia yang bergerak di bidang *Furniture*. Produk yang di hasilkan berkualitas tinggi basis *global* yang memfokuskan aktivitasnya pada produksi kursi, meja, lemari, dan lain sebagainya. PT. *East Colonial* merupakan perusahaan *furniture* yang dinamis dan profesional. Bahan baku yang di gunakan untuk produksi merupakan bahan yang ramah lingkungan antara lain berasal dari kayu jati yang di daur ulang, produk yang di hasilkan antara lain adalah meja, kursi, lemari dan lain sebagainya. PT. *East Colonial* memiliki kantor pemasaran di Jl. Kemang Selatan VII no 66, Jakarta selatan dan memiliki Pabrik di kota Kudus yang berlokasi di Jl. Ir Juanda, Jalan Lingkar Selatan Kudus-Jepara KM 2, Desa Pasuruhan Kidul, Kecamatan Jati, Kudus, Jawa Tengah. PT *East Colonial*. PT *East Colonial* juga mempunyai lebih dari 20 *buyer* yang berbeda setiap bulannya baik dari dalam negeri maupun pembeli luar negeri. Selain itu PT *East Colonial* juga mempunyai beberapa *supplier* dalam negeri, untuk memenuhi kebutuhan bahan dasar pembuatan mebel. PT *East Colonial* memiliki 3 tingkatan manajemen, yaitu *top management*, *middle management* dan *lower management*. Pada tingkatan *top management* terdapat CEO, Direksi. Pada tingkatan *middle management* terdapat beberapa manajer bagian marketing, *purchasing*, QC, *finishing*, produksi dan keamanan. Pada tingkatan *lower management* terdiri dari kepala di bagian

produksi, *finishing*, pemasaran, keamanan dan supir. Berikut ini merupakan data tingkat *management* yang ada di PT *East Colonial*.

Tabel 1.3
Tingkatan *Management* PT. *East Colonial* Tahun 2023

No	Tingkatan Management	Divisi	Jumlah	
1	TOP MANAGEMENT	CEO	1	
2		Dewan Direksi	1	
3		MIDDLE MANAGEMENT	Manajer HRD	1
4	Manajer Keuangan		1	
5	Manajer Pemasaran		1	
6	Manajer <i>Purchasing</i>		1	
7	Manajer Produksi		1	
8	Manajer <i>Finishing</i>		1	
9	Manajer QC		1	
10	Manajer Petugas Keamanan		1	
11	LOWER MANAGEMENT		Kepala Bagian Keuangan	1
12			Staff Keuangan	5
13		Kepala Bagian Pemasaran	1	
14		Staff Pemaasaran	5	
15		Kepala Bagian <i>Purchasing</i>	1	
16		Staff <i>Purchasing</i>	5	
17		Kepala Bagian Produksi	1	
18		Petugas Produksi	157	
19		Kepala Bagian <i>Finishing</i>	1	
20		Petugas <i>Finishing</i>	47	
21		Kepala Bagian QC	1	
22		Petugas QC	25	
23		Kepala Bagian Keamanan	1	
24		Petugas Keamanan	4	
25		Supir	2	
Total			267	

Sumber : PT. *East Colonial* Tahun 2023

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada penelitian Purnama, dkk (2020) serta Siwu, dkk (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.

Sedangkan penelitian Wahyuni dan Budiono (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Penelitian Sumanti dan Firmansyah (2021) serta Suhali dan Amelia (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Saputra (2022) dan Rosento dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Jannah, dkk (2021) serta Ekobelawati, dkk (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi. Sedangkan penelitian Huda dan Abdullah (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi. Penelitian Sumanti dan Firmansyah (2021) serta Muaroma dan Indriati (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Nurlaela dan Trianasari (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Firanti, dkk (2021) serta Hutabarat dan Lubis (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Sedangkan penelitian Reginald dan Andani (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Penelitian Adinda dan Wenny (2023) serta Mukarrmah dan Saroyo (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Priyadi, dkk (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Rahayu dan Aprianti (2020) serta Vannes dan Widjaja (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja. Namun berbeda dengan peneliti Yanti dan Mukminin (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. EAST COLONIAL”**.

1.2 Ruang Lingkup

Untuk mencegah suatu permasalahan menjadi semakin besar, maka peneliti perlu mendefinisikan permasalahan dari latar belakang permasalahan yang telah ada sebelumnya. Ruang lingkup penelitian yang dilakukan peneliti dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah PT. *East Colonial* yang bergerak dibidang *furniture* professional dengan produk furnitur dari bahan daur ulang.
2. Variabel penelitian meliputi:
 - a. Variabel eksogen: lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi.
 - b. Variabel endogen: kepuasan kerja.
 - c. Variabel intervening: motivasi.
3. Responden penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. East Colonial.
4. Jangka waktu penelitian adalah satu bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan yang bisa dibuat adalah:

1. Lingkungan kerja di area produksi terdapat mesin-mesin produksi besar yang bersuara keras sehingga menimbulkan kebisingan bagi karyawan produksi.
2. Kepemimpinan kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan sehingga membuat kondisi kerja yang kurang kondusif.
3. Budaya organisasi yang kurang konsisten dan belum sepenuhnya mendukung nilai-nilai kerjasama tim.
4. Motivasi kerja yang rendah di kalangan karyawan PT. *East Colonial*.
5. Kepuasan kerja karyawan PT. *East Colonial* terganggu oleh adanya ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ada.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. *East Colonial*?
2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. *East Colonial*?
3. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. *East Colonial*?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. *East Colonial*?
5. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di PT. *East Colonial*?

6. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi di *PT. East Colonial*?

7. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di *PT East Colonial*?

1.4 Tujuan Penelitian

Ada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini melalui latar belakang dan rumusan masalah di atas. Tujuan penelitian yang ingin kami capai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di *PT. East Colonial*.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di *PT. East Colonial*.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di *PT. East Colonial*.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di *PT. East Colonial*.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi di *PT. East Colonial*.
6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi di *PT. East Colonial*.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di *PT. East Colonial*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah referensi salah satu informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan di bidang sumber daya manusia bahwa kepuasan kerja dapat di tingkatkan melalui lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan pengetahuan tentang praktek manajemen sumber daya manusia kepada pembaca tentang lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. *East Colonial*.