

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Rahman, 2021: 10). SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan karyawan yang sudah ada. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan adalah iklim kerja.

Iklim kerja merujuk pada suasana psikologis di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan. Iklim yang kondusif menjadi salah satu penunjang suksesnya Perusahaan (Rahman, 2021; 115). Iklim kerja jika dikatakan baik karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Wijayanti 2019: 106). Terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi karyawan dengan karyawan lainnya mengenai suasana lingkungan kerja yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta kepuasan yang menurun dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban. Pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal (Rahman, 2021: 87).

Selain iklim kerja, budaya kerja juga salah satu yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan kerja pada suatu organisasi yang dapat dipelajari dan dipahami (Firmansyah, 2019: 8). Budaya kerja yang kuat dan menyenangkan dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong, memotivasi, dan memungkinkan individu merasa puas dengan pekerjaannya. (Firmansyah, 2019: 6) Sebaliknya, budaya kerja yang tidak sesuai dengan nilai atau harapan karyawan dapat menurunkan kepuasan karyawan.

Kepuasan karyawan juga menjadi salah satu hal yang penting. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih loyal dan bersemangat memberikan kontribusi positif dalam jangka panjang (Rizki Sari et al., 2022: 31). Hal ini akan mendorong baginya untuk turut mempertahankan prestasi kerja yang tinggi dan apabila seseorang tidak memperoleh kepuasan serta apresiasi dalam aktivitas bekerja tidak tertutup, kemungkinan orang ini memiliki prestasi buruk dalam bekerja sehingga tidak lagi dapat diandalkan pada gilirannya untuk malas bekerja (Indrastuti, 2020: 113). Oleh karena itu, memahami hubungan antara iklim kerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal dan mencapai tujuan jangka panjang.

Iklim kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan manapun, salah satunya di Firma Sinar Jaya Pati,

Perusahaan Firma Sinar Jaya merupakan perusahaan yang berbasis di Pati, Jawa Tengah. Perusahaan Firma merupakan perseroan yang didirikan untuk

menjalankan sesuatu perusahaan dibawah satu nama bersama, dimana masing-masing anggota bertanggung jawab seluruhnya (Muslih & Perdana, 2023: 174).

Perusahaan Firma Sinar Jaya dikenal sebagai produsen berbagai jenis makanan ringan berbahan dasar kacang-kacangan. Mereka telah beroperasi selama beberapa tahun dan memiliki reputasi baik di kalangan konsumen lokal. Perusahaan ini juga dikenal karena menjaga kualitas produknya dengan menggunakan bahan-bahan pilihan dan proses produksi yang higienis. Namun akhir rakhir ini, perusahaan Firma Sinar Jaya Pati mendapatkan masalah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu staf karyawan perusahaan bagian produksi. didapatkan hasil berikut

“Saya merasa kurang nyaman sama karyawan yang ada disini dek. Karyawan disini sering gangguin karyawan lain lagi kerja, kadang lagi kerja malah diajak ngobrol. Lagi fokus fokusnya kerja dia malah nambahin kerjaan lagi ke saya. ya mau saya tolak tapi nggak enak soalnya saya juga masih junior jadi mau nggak mau harus ikut dan nurut sama senior. Dia juga ngelakuin ini nggak ke saya doang tapi ke semua anak baru” Sumber Staf Karyawan Bagian Produksi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah senioritas pada perusahaan tersebut yang mengakibatkan karyawan tersebut merasa tidak nyaman di lingkungan kerja. Hal tersebut diindikasikan sebagai masalah pada iklim kerja. Masalah berikutnya terjadi daftar hadir karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Daftar Hadir Karyawan dan Karyawati

No	Keterangan	2023			
		Mei	Juni	Juli	Agus
1	Tepat Waktu	93	96	100	92
2	Terlambat	3	2	0	2
3	Izin	2	2	0	4
4	Sakit	2	0	0	2
	Total Karyawan	100	100	100	100

Sumber : HRD Firma Sinar Jaya Pati

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa masih ada karyawan yang dapat terlambat, bila kebiasaan datang terlambat terbiasakan maka akan hal ini juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah pada budaya kerja.

Masalah berikutnya terjadi pada Tabel 1.2 Data Karyawan Keluar

Tabel 1. 2
Data Karyawan Keluar

Tahun	Karyawan Keluar
2019	1
2020	4
2021	3
2022	3
2023	4

Sumber: HRD Firma Sinar Jaya Pati

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa terjadi terdapat banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Keluarnya karyawan tersebut menandakan adanya ketidaknyamanan dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Untuk mengurangi pergantian karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi meningkatkan kepuasan karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadila & Rezeki (2023) menunjukkan bahwa variabel Iklim Kerja memiliki nilai signifikan yang berarti

bahwa Iklim Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh I. Darmawan (2017) menyatakan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti iklim kerja tidak ada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama et al., (2022) menyatakan bahwa variabel budaya kerja kepada kepuasan kerja hasilnya negatif sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Winandar et al., (2021) menyatakan bahwa variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai hasilnya positif signifikan.

Berdasarkan masalah dan research gap diatas dapat diartikan bahwa peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Kerja Budaya Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Firma Sinar Jaya Pati”.

1.2 Ruang Lingkup

Dibawah ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam menyusun penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini dapat berupa modifikasi model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.
2. Variabel Independen yang tertera pada penelitian ini adalah Iklim Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Kedua variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen.

3. Variabel Dependen yang terikat dengan Variabel Independen sebelumnya adalah Kepuasan Kerja (Y_1).
4. Objek penelitian ini bagi Karyawan Firma Sinar Jaya Pati khususnya Karyawan dan Karyawati Firma Sinar Jaya Pati.
5. Penelitian ini akan dilakukan setelah selesai melakukan seminar proposal.
6. Variable dalam penelitian berjumlah 3 agar pengumpulan dan pengelolaan data menjadi lebih efisien serta lebih mudah dilakukan dan data yang dibutuhkan untuk masing-masing variabel sulit didapat.

1.3 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat indikasi *bullying* yang masih saja terjadi di Perusahaan.
2. Pada Tabel 1.1 terdapat bahwa masih ada kebiasaan karyawan yang dapat terlambat.
3. Pada table 1.2 terdapat karyawan yang keluar ini menandakan karyawan tersebut tidak puas dalam bekerja karena pekerjaannya tidak sesuai dengan bidang yang ditekuninya.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Firma Sinar Jaya Pati?

2. Apakah ada pengaruh positif budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Firma Sinar Jaya Pati?
3. Apakah ada pengaruh positif iklim kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Firma Sinar Jaya Pati.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka diidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Firma Sinar Jaya Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Firma Sinar Jaya Pati.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif iklim kerja, dan budaya Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Firma Sinar Jaya Pati.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terhadap Firma Sinar Jaya Pati guna meningkatkan produktivitas di masa yang akan datang.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat digunakan sebagai sarana bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi.