

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi serta kunci kesuksesan yang mampu bertahan, berkembang dan maju di masa mendatang. Hal ini ditegaskan oleh Rivai (2004) bahwa suatu organisasi tanpa didukung SDM yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi, operasional, dan fungsional maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaan, mengembangkan dan memajukannya di masa datang peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ialah menyusun, melaksanakan, serta sebagai penggerak segala kegiatan operasional perusahaan. Permasalahan yang timbul ketika perusahaan salah dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya ialah menurunnya kepuasan pegawai.

Koesmono (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan pertimbangan, emosi, atau perilaku seorang karyawan atas profesinya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, penghargaan, interaksi dengan kolega, serta hubungan sosial dalam perusahaan. Menurut Robbins (1996:181) bahwa Ketika kepuasan kerja terpenuhi maka akan merangsang motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga akan terwujudnya.

Sumber daya manusia yang loyal, memiliki komitmen tinggi pada pekerjaan yang dilakukannya serta, menunjang kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Radio Republik Indonesia Singaraja menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan pegawai mengenai situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif serta budaya organisasi yang kurang baik yang menyebabkan hubungan atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik melemahnya hubungan antar pegawai Maka dari itu untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai RRI Singaraja, Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 10 responden. Menurut Rivai (2009) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Serta terdapat 7 indikator kepuasan kerja yang dikemukakan Menurut Rivai (2009) di antaranya: (Y₁) Isi Pekerjaan, (Y₂) Supervisi, (Y₃) Organisasi dan Manajemen, (Y₄) Kesempatan untuk maju (Y₅) Gaji dan Insentif, (Y₆) Rekan Kerja, dan (Y₇) Kondisi Kerja. Berikut adalah tabel hasil kuesioner kepuasan kerja pegawai yang telah disebar di RRI Singaraja.

Tabel 1.1
Observasi Awal Variabel Kepuasan Pegawai

No	Skor kepuasan Kerja Pegawai							Total	Kategori
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇		
1	2	2	3	3	1	3	2	16	Sedang
2	4	2	2	1	2	2	2	15	Sedang
3	1	2	2	2	1	2	1	11	Rendah
4	2	2	2	2	3	1	1	14	Rendah
5	4	2	2	1	3	2	2	16	Sedang
6	2	1	2	2	1	2	3	13	Rendah
7	3	2	2	1	2	4	3	17	Sedang
8	2	3	2	3	2	2	2	16	Sedang
9	2	2	1	2	2	3	2	14	Rendah
10	3	2	2	2	2	1	2	14	Rendah
Jml	24	20	20	19	20	22	20	146	Rendah

Sumber : Lampiran 06

Tabel 1.1 menunjukkan penilaian Kepuasan Kerja pegawai RRI Singaraja yang tergolong rendah indikator (Y₄) kesempatan untuk maju menjadi pengaruh

paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai RRI Singaraja yang rendah. Kesempatan untuk maju merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap kinerjanya. Kesempatan untuk maju pegawai rendah berpengaruh terhadap hasil kerjanya, Sehingga akan mempengaruhi terhambatnya kemajuan dan keberhasilan untuk meningkatkan kepuasan pegawai dengan menciptakan budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja, proses orientasi dan komunikasi menjadi lebih mudah serta akan meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik merupakan situasi dan susana kerja yang kondusif dan mampu menumbuhkan kenyamanan dan keamanan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terciptanya kepuasan kerja bagi pegawai.

Budaya organisasi perusahaan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi menurut Robbins dan Timoty (2008:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Robbins (2006:307) mengemukakan bahwa para karyawan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan

kepuasan kerja karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Menurut Tan dan Wibowo (2006) ada lima indikator budaya Organisasi yaitu : (X₁) Inisiatif Perseorangan, (X₂) Toleransi Terhadap Resiko, (X₃) Pengawasan, (X₄) Dukungan Manajemen, dan (X₅) Pola Komunikasi.

Tabel 1.2
Observasi Awal Variabel Budaya Organisasi

NO	Sekor Budaya Organisasi					Total	Kategori
	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)		
1	3	2	2	2	3	12	Rendah
2	2	2	2	2	2	10	Rendah
3	3	2	1	2	2	10	Rendah
4	4	3	3	1	2	13	Sedang
5	2	2	2	2	1	9	Rendah
6	3	3	2	2	4	14	Sedang
7	3	3	2	2	3	13	Sedang
8	2	2	2	2	2	10	Rendah
9	3	3	2	3	3	14	Sedang
10	2	3	3	2	2	12	Rendah
Jmh	27	25	21	20	24	119	Rendah

Sumber : Lampiran 06

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penelitian pegawai terhadap budaya organisasi RRI Singaraja tergolong rendah. Indikator (X₄) Dukungan Manajemen memberikan pengaruh yang besar terhadap menurunnya kepuasan pegawai RRI Singaraja. Dukungan Manajemen adalah Tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya Budaya organisasi yang kurang mendukung seperti hubungan sesama rekan kerja tidak terjalin baik, ataupun sering terjadi konflik dikarenakan norma budaya organisasi tidak searah dengan karakteristik setiap individu pegawai sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Locke (dalam Riyono, 1996) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang

dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Demikian juga pendapat Davis dan Newstrom (1996) yang berpendapat bahwa budaya organisasi dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap faktor kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Permadi dan Suana (2017) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu hasil yang sama ditemukan Yunita (2017) dan Hermawan, Mukzam & Nurtjahjono (2015) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nitisemito (2009:43) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Nitisemito (2008) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman,

Siagian (1996) menyatakan bahwa situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada ketidakpuasan kerja seseorang, selain dari prestasi kerja, tingkat keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan, dan besar kecilnya institusi. Selain itu Hasibuan (2003:203) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan kerja dipengaruhi oleh suasana dan lingkungan pekerjaan. Selain itu Hasibuan (2003:203) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan kerja dipengaruhi oleh suasana dan lingkungan pekerjaan. Lingkungan yang digambarkan sebagai bentuk sarana dan prasarana yang mendukung sebuah pekerjaan pegawai sehingga

berdampak pada ketenangan dan semangat kerja yang tinggi dan berujung pada kepuasan kerja yang baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas (2016) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama ditemukan oleh Yunita (2015) serta Dwijayanti dan Dewi (2015) mendapatkan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Indikator-indikator dalam lingkungan kerja, menurut Sunyoto (2012:44) adalah sebagai berikut : (X₁) Hubungan Karyawan, (X₂) Tingkat Kebisingan, (X₃) Peraturan Kerja, (X₄) Penerangan, (X₅) Sirkulasi Udara dan (X₆) Keamanan.

Tabel 1. 3
Observasi Awal Variabel Lingkungan Kerja

No	Sekor Lingkungan kerja						Total	Kategori
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆		
1	2	3	4	3	2	3	17	Sedang
2	2	1	2	2	2	2	11	Rendah
3	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
4	3	3	2	2	3	2	15	Sedang
5	3	2	2	2	2	1	12	Rendah
6	2	3	3	2	3	3	16	Sedang
7	1	2	2	2	3	2	12	Rendah
8	2	2	4	3	3	3	17	Sedang
9	2	3	3	2	3	3	16	Sedang
10	2	2	2	2	2	3	13	Sedang
Jml	21	23	26	22	25	24	141	Rendah

Sumber : Lampiran 06.

Tabel 1.3 Menunjukkan penelitian lingkungan kerja pada RRI Singaraja yang tergolong dalam kategori rendah. Indikator (X₁) Hubungan karyawan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap menurunnya kepuasan pegawai RRI Singaraja. Terdapat dua hubungan karyawan yaitu hubungan dengan individu dan hubungan sebagai kelompok. akan menjadi motivasi jika hubungan karyawan

dengan rekan kerja dan atasan harmonis begitupun sebaliknya ketika hubungan antar karyawan maupun dengan atasan tidak terjalin dengan baik, akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai

Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja adalah satu-satunya radio yang menyanggah nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI Singaraja diresmikan sebagai Stasiun Relay pada tanggal 1 Mei 1957, berada di sebuah Gedung peninggalan Belanda, di Jalan Gajah Mada No. 144 Singaraja. RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral dan tidak komersial yang memiliki tugas memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjangkauan secara nasional dan dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga penyiaran asing. Dengan kekuatan 62 stasiun penyiaran termasuk siaran luar negeri dan lima (lima) satuan kerja (satker) lainnya yaitu pusat pemberitaan, satuan pengawasan intern, pusat penelitian dan pengembangan (Puslitbangdiklat).

Adapun peranan RRI Singaraja dalam pemberdayaan masyarakat yaitu diselenggarakannya siaran di semua lapisan masyarakat melalui siaran pedesaan, nelayan, wanita, anak-anak, siaran lingkungan hidup, kewirausahaan, teknologi tepat guna, kerajinan, perdagangan, pertanian, koperasi, industri kecil dan sebagainya. RRI Singaraja memiliki sebanyak 53 pegawai yang memiliki tugas masing-masing yang terbagi atas beberapa divisi antara lain yaitu divisi siaran, pemberitaan, teknologi dan media baru, divisi layanan dan pengembangan usaha.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ke perusahaan penulis menemukan bahwa terdapat respon ketidakpuasan kerja dengan adanya perilaku pengabaian dari pegawai RRI pegawai merasa jenjang karir terlalu lama serta kurangnya kesempatan untuk promosi jabatan pegawai. Banyaknya tuntutan untuk selalu memberikan pelayanan terbaik dan mengutamakan masyarakat menjadi suatu hal yang harus dipenuhi. Beberapa pegawai merasa bahwa persaingan sehat di dalam perusahaan kurang ditumbuhkan. Hal ini membuat pekerjaan yang dilakukan secara kelompok kurang maksimal. Pegawai menganggap bahwa perusahaan fokus hanya kepada hasil pekerjaan, tetapi tidak fokus terhadap prosesnya. Terlalu fokus pada hasil inilah yang membuat pegawai merasa bahwa kesempatan untuk untuk mendapatkan promosi dan apresiasi sangat kurang karena cara mencapai keberhasilan seseorang berbeda-beda.

Pegawai merasa kurang puas dengan hubungan timbal balik di antara atasan pegawai dengan atasan ataupun sebaliknya. Hubungan yang terjadi benar-benar sebatas kepentingan kerja dan kurang memperhatikan kondisi lainnya. Selain itu komunikasi antar sesama rekan kerja yang minim membuat kurangnya rasa solidaritas dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini diangkat sebuah judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Radio Republik Indonesia Singaraja**”

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi yaitu, rendahnya kepuasan kerja yang

dirasakan oleh pegawai radio republik Indonesia (RRI) Singaraja yang disebabkan oleh dua Variabel X_1 yaitu mengenai budaya organisasi yang kurang baik serta kurang di perhatikan yang mengakibatkan kurangnya kepuasan bagi pegawai serta X_2 mengenai Lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya memfokuskan pada permasalahan mengenai variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja sebagai variabel terikat terhadap kepuasan kerja radio republik Indonesia (RRI) Singaraja sebagai variabel bebas.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai RRI Singaraja?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai RRI Singaraja?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai RRI Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis merancang tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

- 1) Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai RRI Singaraja
- 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai RRI Singaraja.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai RRI Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini penulis diharapkan dapat memberikan dua manfaat sebagai berikut.

- 1) Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai RRI Singaraja.
- 2) Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak RRI Singaraja sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.