

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan keterbukaan perekonomian dan era globalisasi di dunia mendorong pemerintah Indonesia untuk membuka kesempatan investasi seluas-luasnya bagi para investor dan pemilik perusahaan asing, dan secara tidak langsung mendorong datangnya orang asing ke Indonesia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, sama halnya dengan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, baik itu berupa material ataupun non-material. Artinya, kebutuhan karyawan selalu bertambah dari waktu ke waktu pada proses aktivitas kerja maupun diluar kerja. Apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut, tentu karyawan akan berpikir dan mencari kerja di perusahaan lain yang memberikan kepuasan yang lebih.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan atau ketidak puasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidak puasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Wibowo, 502:2012). Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 517:2012) menyatakan kepuasan dapat ditingkatkan dan perpindahan (*turnover*) dapat diturunkan dengan cara membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, membayar orang untuk jujur, memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya serta menghindari kebosanan pekerjaan berulang-ulang.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan

proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerjasama. Ketidaknyamanan karyawan berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan.

Menurut **Robbins (102:2006)**, motivasi dan budaya organisasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Motivasi memiliki hubungan dengan budaya organisasi sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan seorang karyawan karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari atasan, motivasi yang peneliti gunakan untuk penelitian ini adalah motivasi dua faktor dari Herzberg yang menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfiers atau motivating factors*), serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (*dissatisfiers atau hygiene factors*). Pembentukan budaya organisasi yang sesuai dengan karakteristik dari masing-masing karyawan dalam organisasi, karena dengan adanya kesesuaian tersebut akan membuat karyawan menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil) merupakan perusahaan yang beroperasi dengan menghasilkan produk plywood perbulan ± 4.000 m³ dengan perolehan bahan baku yang bersumber dari Sumatera Utara, Jambi, dan lokal Riau didukung dengan sumber bahan baku dari masyarakat berupa kayu karet, dan limbah perkebunan lainnya.

Produktivitas tenaga kerja yang belum memadai merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh. Masalah produktivitas tenaga kerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam pencapaian yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk mencapai produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh suatu perusahaan.

Adapun jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil) pada tahun 2015 sebanyak 175 orang. Untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas ini dilakukan dengan cara membagi jumlah produksi dengan jumlah tenaga kerja.

Adapun perkembangan jumlah produksi dan tingkat produktivitas karyawan pada Bagian Produksi pada PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil) dalam 5 (lima) tahun terakhir adalah:

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan dan Tingkat *Turnover* PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil) Tahun 2010-2014

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Tingkat LTO (%)
2011	165	0	5	160	3,1 %
2012	167	6	3	170	1,8 %
2013	169	7	11	165	6,7 %
2014	174	6	6	174	3,4 %
2015	175	0	10	165	6,1 %

Sumber: PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah keluar masuk karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2011, PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil) menerima karyawan sebanyak 165 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 5 orang, sehingga terjadi tingkat *Labour Turnover (LTO)* sebesar 3,1%. Pada tahun 2012 perusahaan menerima karyawan sebanyak 6 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dengan tingkat *Labour Turnover (LTO)* sebesar 1,8%. Pada tahun 2013 perusahaan menerima karyawan sebanyak 7 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 11 orang, sehingga tingkat *Labour Turnover (LTO)* mengalami kenaikan menjadi 6,7%. Pada tahun 2014 perusahaan menerima karyawan sebanyak 6 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga tingkat *Labour Turnover (LTO)* mengalami kenaikan menjadi 6,7%. Pada tahun 2014 perusahaan menerima karyawan sebanyak 6 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang sehingga tingkat *Labour Turnover Over (LTO)* mengalami penurunan menjadi 3,4%. Sedangkan di tahun 2015 jumlah karyawan masuk tidak ada dan karyawan yang keluar sebanyak 10 orang, sehingga tingkat *Labour Turnover Over (LTO)* meningkat menjadi 6,1%.

Dari keterangan tersebut dapat kita ketahui bahwa pada PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil). dalam kurun waktu 5 tahun yaitu dari tahun 2011-2015 mengalami fluktuasi. Dengan meningkatnya tingkat *turnover* karyawan, salah satu penyebab meningkatnya *turnover* karyawan adalah banyaknya karyawan yang diberhentikan karena terjadinya pengurangan rig sehingga karyawan untuk sementara diberhentikan. Dengan adanya tindakan tersebut maka karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, membuat penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini ke dalam judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dari latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil)?



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil)?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil)

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil).
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil).

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung Melawan (Rohil) dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan yang tercermin dalam lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2. Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam membuat dan menyusun karya ilmiah dan menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi skripsi dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini dibuat sesuai dengan sistematika panduan penulisan karya ilmiah. Adapun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan, penelitian terdahulu, pandangan islam, kerangka berpikir, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi, jenis produksi, bahan baku produksi, aktivitas perusahaan, dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan, kemudian dikemukakan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan.