BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas.

Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Anas K (2013) bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Menurut Yuwono, Ino Dkk. (2005) . yaitu kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek (facet) pekerjaan. Perasaan tersebut berkisar antara kesukaan atau kepuasan terhadap pekerjaannya ataupun ketidaksukaan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya

Sumber daya manusia yang mumpuni tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bisa menjadi penentu kualitas tersebut, salah satu faktornya adalah kepuasan kerja. Lalu kepuasan kerja sendiri biasanya tergantung dari beberapa faktor lain yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya, antara lain kompensasi, budaya organisasi, dan juga lingkungan kerja.

Menurut Nurcahyo, Anton (2011) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tentangan dan ancaman dari lingkungan kompleks.

Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat (Soedjono, 2005)

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

CV Rangko Bersaudara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner atau yang biasa disebut FnB, memiliki nama tempat "Alura Coffe" yang berlokasi di villa taman telaga Tj 8/8 Surabaya ini ialah sebuah tempat nongkrong atau cafe yang mengusung konsep kekinian , instagramable, menarik dan nyaman sehingga cocok tempat untuk menjadi tempat berkumpul bersama keluarga, teman atau kerabat dekat.

Menjadi sebuah perusahaan FnB dalam keadaan pasca pandemic covid ini tentu saja menjadi tantangan yang begitu besar agar tetap exist dan mencapai tujuan perusahaan. Faktor karyawan pun menjadi penting mengingat perusahaan yang baru buka ini harus segera menemukan formasi terbaiknya , tim solidnya yang tidak berubah ubah, sehingga memudahkaan dalam menjalakan operasional dan mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu kepuasaan karyawan menjadi penting agar dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Standar gaji yang diterima oleh karyawan di CV Rangko Bersaudara masih di bawah standar UMR yang mana cukup sulit untuk biaya hidup sehari hari. Belum lagi jam kerja yang Panjang menjadi tantangan bagi karyawan.

Selain itu pada permasalahan lingkungan kerja ,dimana faktor lokasi yang berada di kompleks perumahan elit yang cukup jauh dari warung warung kecil membuat karyawan harus membawa bekal sendiri dari rumah ataupun pergi sedikit lebih jauh untuk mencari tempat makan yang pas untuk kantong mereka. Selain itu Letak tempat perusahaan yang berada jauh di Surabaya barat juga menjadi kesulitan lain bagi karyawan karna jauhnya dari tempat tinggalnya. Yang mana berarti karyawan harus mengeluarkan uang lebih untuk membeli BBM, akan sangat memberatkan karna BBM juga naik.

Kemudian pada budaya organisasi , permasalahan yang dapat ditemi diantaranya seperti seringnya terjadi miss komunikasi antar karyawan , peran SDM di masing masing posisi yang cenderung saling membatasi sehingga belum tercipta budaya organisasi yang baik

Berdasarkan teori dan fakta di atas maka dapat saya simpulkan untuk melakukan tujuan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Rangko Bersaudara Di Surabaya"

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV Rangko Bersaudara?
2. Apakah Budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV rangko bersaudara?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV Rangko Bersaudara?
4. Apakah Kompensasi, Budaya kerja, Lingkungan Kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Rangko Bersaudara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Rangko Bersaudara di Surabaya
2. Untuk. menganalisis pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Rangko Bersaudara di Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Rangko Bersaudara di Surabaya
4. Untuk Menganalisis pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Rangko Bersaudara

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharap dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta wawasan tentang kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, serta sebagai salah satu syarat kelulusan strata sarjana ekonomi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan ataupun jajaran direksi dan manajemen

untuk meningkatkan ataupun menjaga kepuasan kerja karyawan agar tetap stabil sehingga memberikan dampak yang bagus bagi perusahaan.

b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih sebagai bahan acuan dan sumber literatur bagi yang hendak melakukan penelitian serupa.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan, tujuan, dan manfaat maka penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, yang dijadikan obyek penelitian oleh penulis adalah CV Rangko Bersaudara, yang mana obyek responden adalah karyawan yang bekerja di CV Rangko Bersaudara.
2. Variabel yang diteliti hanya mencakup variabel kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Jika terdapat variabel lain yang digunakan maka variabel tersebut tidak akan di bahas dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA PRO PATRIA