

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan lingkungan yang semakin pesat saat ini menyebabkan persaingan perusahaan semakin ketat, memanas dan tajam, maka dari itu setiap perusahaan harus siap menghadapi persaingan global khususnya persaingan sumber daya manusia (SDM). Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila Sumber Daya Manusia rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Oleh karena itu, perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pada perusahaan yang dapat mencapai keberhasilan sesuai yang diinginkan pasti timbul beberapa permasalahan yang berkaitan dengan ketenaga kerjanya. Adanya perkembangan lingkungan saat ini sumber daya manusia dituntut untuk terus mempelajari dan mengembangkan diri secara proaktif untuk memaksimalkan kemampuan diri agar tidak tergantikan oleh yang lain.

Sumber daya manusia sendiri memiliki akal, pikiran, dan keterampilan yang berbeda-beda, maka dari itu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dari setiap perusahaan. Dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ini dapat dinilai kualitas dari kinerja karyawan tersebut. Namun tidak semua karyawan memiliki kualitas yang cukup baik untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya hal itu

pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan dapat membuat semua karyawan memiliki sudut pandang yang sama.

Dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada organisasi juga dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai setiap pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda. Masalah kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi yang akan berdampak positif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sebagai kriteria efektivitas yang mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya kesejahteraan, dan sebagainya. Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya (Herawan dkk, 2018).

Keberhasilan perusahaan saat ini sangat bergantung pada karyawan. Pada PT. International Business future Surabaya sendiri karyawan memiliki kepuasan kerja yang kurang, hal ini di pengaruhi beberapa faktor seperti budaya organisasi yang kurang baik, stress kerja, dan lingkungan kerja. Karyawan yang

memiliki rasa kurang puas pastinya akan memperlambat kinerjanya dan juga dapat mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Dengan demikian manajer perusahaan perlu memberikan suatu motivasi dan tindakan yang mampu meningkatkan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan agar karyawan dapat mencapai kepuasannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan pastinya akan memiliki loyalitas yang besar bagi perusahaan, serta dapat melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang merasa kurang puas.

Dalam menciptakan rasa puas yang dirasakan karyawan saat bekerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Budaya Organisasi (*corporate culture*) sendiri merupakan nilai atau symbol yang ada pada perusahaan dan harus di mengerti serta dipatuhi bersama seluruh anggota organisasi agar dapat menciptakan kondisi organisasi yang berbeda dari organisasi lain (Ali dan Agustian 2018).

Suatu perusahaan juga perlu untuk membentuk atau membangun kultur serta budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa bangga dengan perusahaan serta memiliki acuan dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu memacu organisasi kearah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja negatif akan memberi dampak negatif bagi organisasi (Masyithah dkk 2018).

Tidak hanya budaya organisasi tetapi dalam perusahaan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan salah satunya seperti stres kerja. Stres kerja sendiri merupakan suatu kondisi dimana seorang individual dihadapkan pada suatu tantangan, peluang dan tuntutan yang menjadikan suasana menjadi tegang karena kondisi ketidakseimbangan secara fisik dan psikis, yang mana hal itu mempengaruhi rasa emosi, pola berpikir dan kinerja karyawan (Gofur, 2018).

Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan dapat menimbulkan stres pada karyawan. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresif, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur (Cahyadi, Prastyani, 2020).

Tidak hanya budaya organisasi dan stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetapi disini lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi. Dalam suatu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karena memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang nantinya dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Selain adanya budaya organisasi dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, perlu juga memperhatikan dan mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan semangat serta motivasi kerja. Agar karyawan lebih semangat dan giat dalam menjalankan

tugas-tugas dan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentunya memegang peranan penting dalam baik buruk kualitas pekerjaan karyawan. Apabila lingkungan kerja cukup nyaman dan mendukung dalam komunikasi di dalamnya akan berjalan lancar antar pimpinan dan karyawan, maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan maksimal.

Menurut (Tamali & Munasip, 2019) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Menurut (Ardianti dkk, 2018) menyatakan lingkungan kerja berperan sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Dimana di dalam lingkungan kerja dapat menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena, di dalam sebuah perusahaan diharapkan lingkungan kerja yang baik bisa mendukung dan memberikan semangat terhadap kerja karyawan

Adanya penanganan lingkungan kerja yang baik dapat membuat perusahaan memiliki kemampuan memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga akan terlihat loyalitas karyawan

kepada perusahaan maka dari itu hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman ( Ardianti dkk, 2018).

Dalam setiap perusahaan tentunya memiliki budaya organisasi yang berbeda. Pada PT.International Business Futures Surabaya memiliki budaya organisasi cukup baik. Namun ada beberapa budaya organisasi yang memiliki dampak kurang baik seperti, kehadiran karyawan yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antar karyawan, cara penerimaan karyawan baru yang kurang tepat. Beberapa hal tersebut dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang karena beberapa hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila budaya organisasi bersifat positif nantinya dapat memberikan kesejahteraan pada karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan. Namun sebaliknya apabila budaya organisasi yang ada bersifat negatif juga akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang.

**Tabel 1.1**  
**Standar Pakaian dan Waktu Kerja Karyawan PT.International Business Futures Surabaya**

No.	Perihal	Standar
1.	Pakaian dan Penampilan	a. Pakaian - Hari Senin menggunakan kemeja berwarna putih dan celana jeans - Hari Selasa,Rabu menggunakan pakaian bebas rapi ( Kemeja ) - Hari Kamis menggunakan atasan batik dan celana bebas - Hari Jumat menggunakan pakaian bebas rapi (untuk cowok boleh menggunakan kaos berkerah) - Bersepatu, Flatshoes, Sandal Heals

- 
- Tidak diperbolehkan menggunakan sandal jepit )
- b. Penampilan
- Menjaga penampilan untuk tetap rapi dan bersih guna memberikan kenyamanan pada rekan lain saat bekerja.
2. Hari dan Waktu Kerja
- a. Hari Kerja
- Hari kerja penuh berlaku dari hari Senin s/d Jumat berlaku untuk seluruh jabatan karyawan.
- b. Waktu Kerja
- Seluruh karyawan wajib hadir pukul 09.00 WIB. Selambat - lambatnya pukul 09.15 WIB
  - Jam Kerja  
Senin s/d Jumat : 09.00 – 17.00
  - Istirahat Kerja  
Senin s/d Kamis : 12.00 – 13.00  
Jumat : 11.30 – 13.00
- 

*Sumber : Admin PT. International Business Futures Surabaya*

Berikut ini data absensi karyawan PT. International Business Futures Surabaya Tahun 2022.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan PT. International Business Futures Surabaya Tahun 2022**

No	Jumlah Pegawai	Bulan	Keterlambatan	Presentase Keterlambatan	Tanpa Keterangan	Presentase
1	150	Januari	20	13%	10	6,6%
2	155	Februari	20	12,9%	20	12,9%
3	150	Maret	12	8%	4	2,66%
4	155	April	20	12,9%	8	5,17%
5	155	Mei	35	22,6%	20	12,9%
6	155	Juni	20	12,9%	10	6,45%
7	150	Juli	20	13,33%	8	5,33%
8	160	Agustus	15	10%	10	6,6%
9	155	September	20	12,9%	20	12,9%

<b>10</b>	155	Oktober	30	19,35%	8	5,17%
<b>11</b>	155	November	25	16,13%	10	6,45%
<b>12</b>	150	Desember	15	10%	8	5,33%

*Sumber : Admin PT. International Business Futures Surabaya*

Data tabel 1.2 menunjukkan data absensi kepegawaian PT. International Business Futures Surabaya. Karyawan yang bekerja di PT. International Business Futures Surabaya berjumlah 155 orang. Pada bulan Februari dan juli ada pengurangan karyawan karena ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri, dan pada bulan agustus ada beberapa karyawan baru. Dari data tersebut, dapat diketahui masih ada pegawai yang datang terlambat dan melanggar standar yang telah ditetapkan PT. International Business Futures Surabaya. Selain itu, masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk bekerja tetapi tidak memberikan surat izin kepada perusahaan atau tanpa keterangan. Puncak dari keterlambatan dan tidak hadirnya karyawan PT. International Business Futures Surabaya terjadi pada bulan Mei. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, banyaknya keterlambatan dan tidak hadirnya karyawan PT. International Business Futures Surabaya di bulan Mei ini dikarenakan karyawan PT. International Business Futures Surabaya mayoritas beragama islam, dan pada bulan tersebut berbarengan dengan bulan ramadhan maka dari itu banyak karyawan yang memilih pulang kampung lebih awal untuk menikmati hari raya idul fitri bersama keluarga masing – masing.

Selain budaya organisasi, kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres sendiri tidak selalu memiliki dampak yang negatif tetapi juga memiliki nilai – nilai positif seperti halnya saat menawarkan suatu hasil yang memiliki potensi dimana hal itu dapat menyebabkan stres kerja namun memiliki dampak positif untuk kedepannya. Stres kerja sendiri dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan kerja,

antara lain berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial dilingkungan pekerjaan, dan faktor personal seperti tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi ekonomi keluarga. Stres kerja yang sering dialami oleh karyawan PT. International Business Futures Surabaya timbul karena beberapa faktor seperti, tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan, kondisi ekonomi keluarga, kurangnya refreshing, dan kondisi lingkungan yang kurang baik. Terjadinya stres kerja ini dapat menyebabkan munculnya rasa ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini nantinya juga akan mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang.

Namun lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada PT. International Business Futures Surabaya memiliki lingkungan kerja yang cukup baik. Pada perusahaan ini memiliki fasilitas yang baik, namun dikarenakan tidak adanya pembatas antar meja karyawan sering kali hal ini menyebabkan karyawan susah untuk melakukan pekerjaannya karena akan terganggu oleh keadaan sekitar, cahaya yang terlalu banyak juga dapat menyebabkan gangguan saat melakukan pekerjaan, dan juga cara berbicara karyawan lain juga dapat menyebabkan karyawan lainnya terganggu saat melakukan pekerjaannya. Meskipun lingkungan fisiknya memiliki fasilitas yang baik, namun jika lingkungan non fisik kurang baik hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

PT. International Business Futures merupakan salah satu pialang berjangka yang ada di Indonesia sejak tahun 2005. Perusahaan ini bergerak dalam industri perdagangan berjangka yang berpengalaman. Oleh karena itu, PT. International Business Futures selalu berusaha memberikan pengalaman perdagangan terbaik untuk nasabah, perdagangan yang adil, aman dengan di dukung teknologi yang terbaru.

Pada PT. International Business Futures Surabaya menyediakan layanan edukasi bagi para calon nasabah seperti Economic News, Education Center, Market News, Vidio Tutorial bagi pemula dan Analisis - analisis yang diperlukan disini memiliki budaya organisasi seperti breafing setiap pagi, pola penerimaan karyawan baru, cara komunikasi antar karyawan ataupun atasan, yang mana hal tersebut juga mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang ada. Dalam hal ini PT. International Business Futures memberikan kesempatan untuk para trader sebagai marketing IBF dengan prospek penghasilan yang cukup besar. Dengan mereferensikan dan mengajak calon nasabah untuk melakukan registrasi kepada PT. International Business Futures, peluang penghasilan semakin banyak apabila dapat mereferensikan kepada banyak calon nasabah.

PT. International Business Futures (IBF) memiliki kantor pusat di kota bandung tepatnya di Paskal Hyper Square Blok D No. 45-46 Jln. H.O.S Cokroaminato No. 25-27 Bandung Jawa Barat. Serta memiliki kantor cabang di Surabaya tepatnya di Jl. Basuki Rachmat No. 58-60 Tegal Sari, Kec. Tegalsari, kota Surabaya Jawa Timur. Selain itu PT. International Business Futures memiliki beberapa kantor cabang antara lain , Surabaya, Jakarta, Lampung, Pekanbaru, Medan, Makassar, Purwokerto, Jember, Palembang, Semarang, Banjarmasin, dan Bali.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?

3. Apakah Lingkungan Kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
4. Apakah Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan memberikan masukan atau saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ruang lingkup permasalahan yang sejenis, khususnya bagi mahasiswa program studi Manajemen.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan gambaran terhadap masalah yang sedang dihadapi. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk program atau kebijakan dan dapat diaplikasikan pada masyarakat.