

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PUD PASAR KOTA MEDAN

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia berperan sebagai satu dari beberapa aset terpenting dalam menunjang keberhasilan organisasi, termasuk di Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Kota Medan di Medan Petisah yang bekerja dengan baik. Karyawan mempunyai peranan yang sangat esensial dalam merancang strategi, menetapkan sistem kerja, menjalankan proses operasional, serta menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Mereka tidak sekadar menjadi penyelenggara tugas, namun turut menjadi perencana yang memastikan bahwasanya seluruh kegiatan perusahaan beroperasi sejalan dengan visi maupun misi yang sudah ditetapkan. Dalam setiap organisasi, peran aktif dan dominan dari karyawan menjadi faktor penentu dalam mencapai kesuksesan.

Tetapi dalam kenyataannya setiap karyawan pada sebuah perusahaan mempunyai keterikatan kerja yang beragam yang memungkinkan terjadinya permasalahan seperti permasalahan lingkungan kerja fisik yang merupakan wadah yang memberi rasa nyaman pada setiap karyawan didalam lingkungan perusahaan. Adapun fasilitas karyawan yang kurang baik misalnya ruang istirahat kurang kondusif, dekorasi ruangan yang kurang menarik, pencahayaan yang kurang dan kebisingan yang mengganggu karyawan. Perihal tersebut mampu mengakibatkan karyawan mudah jenuh sehingga menyebabkan mereka mudah mengalami kelelahan ketika melakukan pekerjaannya.

Ada berbagai aspek yang memengaruhi taraf kepuasan kerja karyawan misalnya keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan keterkaitan antara karyawan dengan pekerjaan mereka maupun perusahaan selaku tempatnya bekerja, keterlibatan karyawan tidak sekadar berupa komitmen, namun keterlibatan karyawan mencakup perasaan ataupun emosi yang karyawan rasakan atas tempat kerja mereka oleh karenanya tercipta suatu simpul antara kedua hal tersebut. beberapa karyawan di PUD Pasar Kota Medan yang masih kurang kompak dalam lingkungan kerjanya. Besarnya rasa keterlibatan dapat menyebabkan karyawan menjadi betah dengan pekerjaan mereka serta memberikan peningkatan terhadap kepercayaan diri maupun sikap optimis mereka, oleh karenanya kepuasan kerja menjadi terbetuk.

Budaya organisasi satu dari beberapa aspek yang harus dicermati dalam kepuasan karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Terdapat berbagai aspek yang perlu dicermati pada kantor PUD Pasar kota medan, misalnya rendahnya tanggung jawab dalam pelayanan kerap berperan sebagai kendala, yang umum disebabkan oleh jaringan lemah. Hal ini berdampak akibat resistensi terhadap perubahan dikarenakan tim menolak untuk mengadopsi teknologi atau perangkat baru.

Umumnya, kepuasan kerja karyawan berperan sebagai faktor esensial dalam upaya menggapai sasaran perusahaan. Agar dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus mencurahkan perhatian secara penuh terhadap aspek lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, serta keterlibatan karyawan. Tetapi jika taraf kepuasan karyawan mengalami penurunan, maka akan menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan yang

bersangkutan, karyawan dapat semakin kehilangan semangat serta bekerja dengan tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan sebelumnya membuat penulis memiliki ketertarikan untuk menyelenggarakan suatu penelitaian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PUD PASAR KOTA MEDAN”**.

I.2 Identifikasi Masalah

1. Lingkungan kerja fisik di PUD Pasar Kota Medan yang kurang nyaman dan kondusif, dekorasi ruangan yang kurang menarik, pencahayaan yang kurang dan kebisingan yang mengganggu.
2. Kurangnya kerja sama dalam keterlibatan sesama karyawan terlihat dari kurangnya kepuasan kerja
3. Budaya organisasi di PUD Pasar Kota Medan kurang bertanggung jawab dalam pelayanan sering menjadi kendala, yang biasa diakibatkan oleh jaringan lemah.
4. Kepuasan kerja pada PUD Pasar Kota Medan belum optimal, terlihat dari penilaian karyawan yang belum sesuai dengan kriteria perusahaan

I.3 Rumusan Masalah

Berdarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, sehingga mampu di rumuskan permasalahan dalam penelitian adalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, keterlibatan karyawan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?

I.4 Teori Pengaruh Antar Variabel

I.4.1 Teori Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja memengaruhi secara langsung terhadap karyaean dalam merampungkan pekerjaan yang nantinya dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja perusahaan (Nunu Nurjaya, 2021).

I.4.2 Teori Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap kepuasan kerja

Keterlibatan karyawan menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat, termotivasi, serta mampu mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan yang dijalani (Velicia Monika, 2024).

1.4.3 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi didefinisikan pula selaku saling berbagi prinsip-prinsip, cita-cita, nilai-nilai, perilaku, keyakinan, perspektif, perasaan, harapan, maupun norma dari seluruh anggota organisasi (Ade et al., 2017).

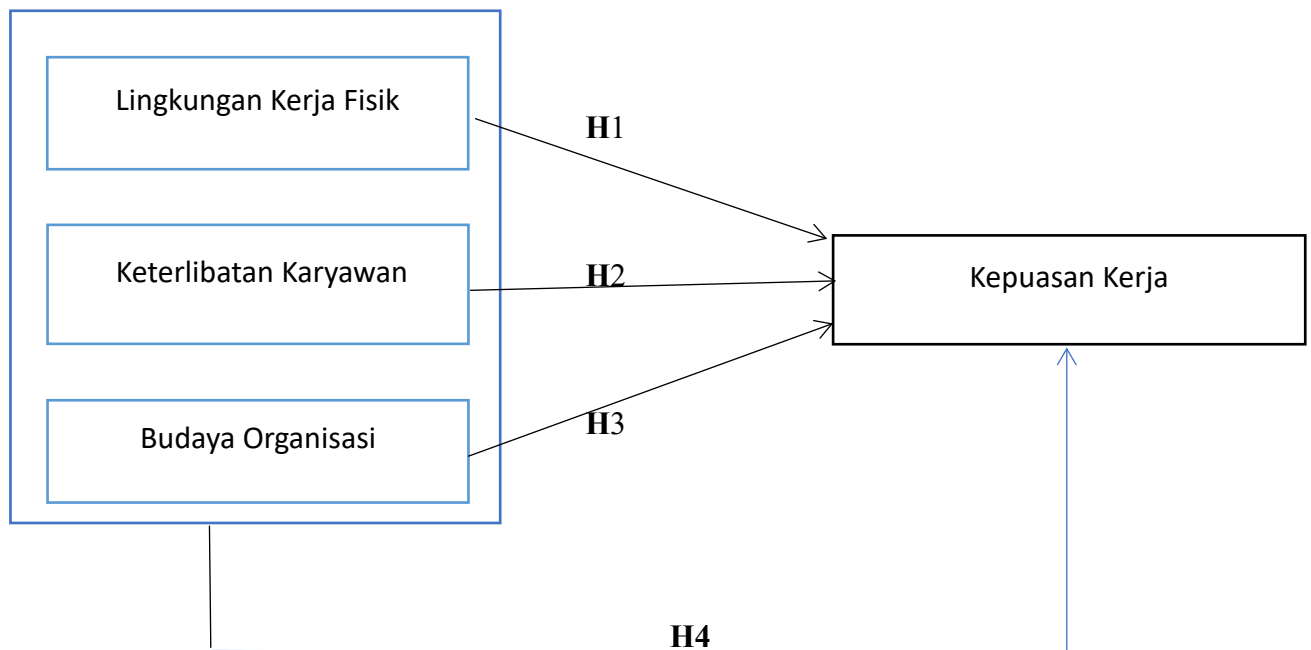
1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ajeng agesti chaeria(2024)	Pengaruh Work Life Balance, Employe Engagement, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT Transcosmos Indonesia Wilayah jakarta	X1=Work Life Balance X2= Employe Engagement X3=Motivasi Kerja Y=Kepuasan kerja	Uji t : X1, X2, X3 secara parsial berpengaruh positif terhadap Y Uji F : X1, X2, X3 Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y
2	Ahmad Fathul,dkk (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan	X1= Kecerdasan Emosional X2=Kompetensi X3=Budaya Organisasi Y=Kepuasan Kerja	Uji t: X1, X2, X3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, kecuali X1 tidak signifikan terhadap Y Uji F X1, X2, X3 Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Y
3	Muhraweni,Rasyid,Gunawan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	X1=Lingkungan kerja Fisik X2=Lingkungan Kerja Non Fisik X3=Komunikasi Y= Kepuasan Kerja	Uji T: X1, X2, X3 secara parsial berpengaruh positif terhadap Y Uji F: X1, X2, X3 Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Y

1.11 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



1.12 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diketahui sebagai asumsi awal ataupun jawaban alternatif yang peneliti rumuskan atas persoalan yang disusulkan dalam penelitian yang dilakukannya (Halimah & Duskri, 2025). Berdasarkan penjelasan pada kerangka konseptual, maka dapat di tarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PUD Pasar Kota Medan

H2: Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada [UD Pasar Kota Medan

H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PUD Pasar Kota Medan

H4: Lingkungan kerja fisik, Keterlibatan karyawan, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PUD Pasar Kota Medan.