

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Glory Ocean Lines Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan. Kepuasan kerja karyawan PT. Glory Ocean Lines Medan mengalami penurunan sehingga berdampak pada tingkat kenyamanan kerja yang menurun sehingga banyak karyawan memilih keluar dari perusahaan dan penyelesaian laporan kerja karyawan mengalami keterlambatan.

Tabel I.1. Data Pelaporan Karyawan pada Tahun 2020

Jabatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Des
Document	07 Feb	01 Mar	04 Apr	02 Mei	01 Jun	01 Jul	02 Agus	01 Sept	06 Okt	01 Nov	02 Dec	02 Jan
Trucking	02 Feb	01 Mar	05 Aprl	03 Mei	02 Jun	01 Jul	02 Agus	02 Sept	07 Okt	01 Nov	02 Dec	03 Jan
Container	04 Feb	01 Mar	01 Aprl	03 Mei	03 Jun	04 Jul	01 Agus	05 Sept	07 Okt	01 Nov	01 Dec	04 Jan
Lapangan	03 Feb	01 Mar	01 Aprl	04 Mei	02 Jun	04 Jul	03 Agus	06 Sept	08 Okt	07 Nov	01 Dec	05 Jan
DO	04 Feb	02 Mar	06 Aprl	02 Mei	01 Jun	05 Jul	01 Agus	02 Sept	04 Okt	08 Nov	05 Dec	02 Jan
Stf Pelindo	03 Feb	01 Mar	01 Aprl	02 Mei	02 Jun	04 Jul	04 Agus	02 Sept	03 Okt	08 Nov	06 Dec	03 Jan
Account Receivable	03 Feb	03 Mar	01 Aprl	02 Mei	01 Jun	04 Jul	01 Agus	08 Sept	04 Okt	04 Nov	08 Dec	03 Jan
Account Payable	03 Feb	01 Mar	01 Aprl	04 Mei	01 Jun	01 Jul	08 Agus	09 Sept	03 Okt	04 Nov	09 Dec	04 Jan
Kasir	03 Feb	01 Mar	01 Aprl	03 Mei	02 Jun	01 Jul	02 Agus	02 Sept	05 Okt	01 Nov	02 Dec	02 Jan

Sumber : PT. Glory Ocean Lines Medan (2022)

Tabel I.1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah membuat ketidaknyamanan kerja yang dirasakan karyawan mengalami penurunan sehingga berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Keseluruhan pelaporan setiap karyawan diharuskan tanggal 01 diselesaikan dan diberikan ke divisi bersangkutan, namun pada prakteknya banyak karyawan yang memiliki keterlambatan dalam penyelesaiannya.

Kompetensi pada mengalami penurunan disebabkan pendidikannya kurang mendukung jabatannya sehingga mengakibatkan karyawan sulit dalam mengembangkan kemampuan maupun keterampilan kerjanya.

Tabel I.2. Data Kompetensi Karyawan Tahun 2022

Jabatan	Jumlah Karyawan	Pendidikan		Pendidikan yang Sesuai	Penjelasan Pendidikan yang Tidak Sesuai	Masalah
		Sesuai	Tidak Sesuai			
Document	6	4	2	S-1 Manajemen	SMA	Masih belum berpengalaman dalam bekerja sehingga tidak dapat memeriksa dengan baik pemberitahuan impor barang dengan teliti dan benar.
Trucking	15	13	2	SMA	SMA	Karyawan kurang dapat mengatur waktu jadwal trade. Hal ini dikarenakan manajemen jadwal yang tidak teratur.
Container	10	8	2	SMA	SMK	Karyawan kurang dapat mengatur waktu jadwal trade untuk mengangkat container ke Belawan. Hal ini dikarenakan manajemen jadwal yang tidak teratur.
Lapangan	8	5	3	SMA	SMA	Karyawan sulit untuk memahami bahasa asing sehingga sulit untuk memeriksa barang dengan benar.
DO	6	6	0	SMA	SMA	Kurang teliti dalam pemeriksaan Bill Of Lading (BL) Original, Surat Kuasa, Surat Peminjaman Container, Surat Tugas sehingga menyebabkan kerugian untuk konsumen.
Stf Pelindo	5	4	1	SMA	SMK	Masih belum memahami dengan cepat dalam perhitungan jumlah biaya penumpukan yang akan dibayar setiap hari sehingga menyebabkan container terlambat untuk dikeluarkan.
Account Receivable	5	3	2	S-1 Manajemen/Akuntansi	, SMA	Kurang penguasaan pembuatan laporan piutang disebabkan tidak memahami dengan baik.
Account Payable	4	3	1	S-1 Manajemen/Akuntansi	SMA	Masih tidak berpengalaman sehingga sulit untuk memahami pembuatan laporan utang dan kurang teliti melakukan penagihan.
Kasir	2	0	2	S-1 Akuntansi	SMA, S-1 Perhotelan	Tidak mengerti tata cara perhitungan uang dengan benar dan cepat serta kurang teliti dalam pemeriksaan giro konsumen.

Sumber : PT. Glory Ocean Lines Medan (2022)

Tabel I.2 terlihat bahwa banyaknya karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja sehingga menyebabkan banyaknya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaannya dan *complain* dari para pelanggan. Kesalahan dalam pekerjaan ini mengakibatkan tidak efisien dan efektif dalam bekerja.

Budaya organisasi yang lemah tercermin dari banyaknya karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tidak mematuhi prosedur kerja yang diberlakukan di dalam perusahaan. Kemudian, nilai perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik seperti mengutamakan kepuasan pelanggan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Permasalahan yang dirasakan oleh karyawan adalah mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja, dan juga hubungan kerja antara karyawan tidak harmonis sehingga terjadinya konflik dalam perusahaan juga sering terjadi karena masalah diluar perusahaan seperti tersinggung karena ejekan dan senioritas.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan riset dengan mengambil judul : “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan”.

I.2. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi kerja karyawan yang rendah terlihat dari pendidikan karyawan masih belum sesuai.
2. Budaya organisasi yang lemah tercermin dari banyaknya karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tidak mematuhi prosedur kerja.
3. Lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman dan hubungan karyawan yang kurang harmonis.
4. Kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan karyawan melaksanakan pekerjaannya tidak tepat waktu.

I.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi pada PT. Glory Ocean Lines Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti
Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi penelitian.
3. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya

I.6 Landasan Teori

I.6.1 Teori Tentang Kompetensi

Menurut Torang (2016:53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Menurut Spencer dan Spencer (2017:140). kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Sudarmanto (2015:68) indikator kompetensi adalah kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kemampuan adaptabilitas, dan kemampuan orientasi hasil.

I.6.2 Teori Tentang Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2018:48), Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Berdasarkan pengertian di atas bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang menjadi pola kebiasaan karyawan sebagai salah satu pendorong untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Edison, dkk (2018:67), indikator budaya organisasi adalah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

I.6.3 Teori Tentang Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Darodjat (2015:168) Lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat dan situasi kerja tempat para karyawan melaksanakan tugas dan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah penerangan/pencahayaannya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja dan dekorasi di tempat kerja.

I.6.4 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015:138), Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2016:15) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kepuasan kerja merupakan suatu bentuk penilaian berdasarkan perasaan pada suatu pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, dan berpengaruh pada imbalan, lingkungan fisik, sosial dan kelompok. Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja

I.7 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Purnomo dan Putranto (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani	Variabel independen: X_1 =Kompetensi, X_2 =Lingkungan Kerja X_3 =Disiplin Kerja Variabel dependen: Y =Kepuasan Kerja Karyawan	Secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Almyeda dan Gulo (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mandiri Matahari Logistic	Variabel independen: X_1 = Kompensasi X_2 = Lingkungan Kerja X_3 = Budaya Organisasi Variabel dependen: Y =Kinerja Karyawan	Secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara parsial Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Yunsepa (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	Variabel independen: X_1 = Lingkungan Kerja, X_2 =Komunikasi X_3 = Kompensasi Variabel dependen: Y =Kinerja Pegawai	Secara simultan Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara parsial Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

I.8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:203) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan prestasi tinggi dan unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

I.9. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

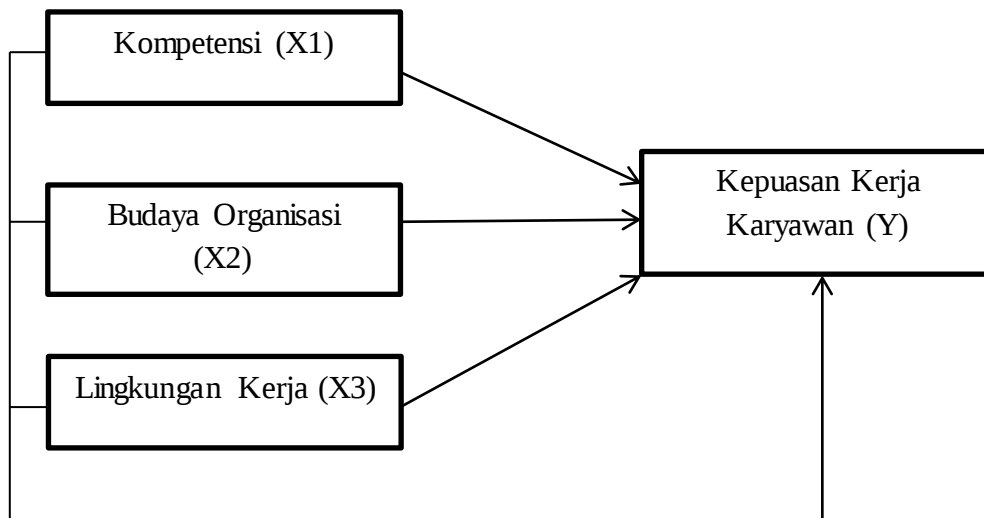
Menurut Umam (2018:154), budaya perusahaan perlu dipahami dengan lebih baik karena beberapa hal berikut budaya perusahaan terlihat secara nyata dan dapat dirasakan sehingga dapat menjadi kebanggaan (*pride*) dan kinerja individu dan perusahaan serta bidang bisnis tidak mungkin dipahami dengan baik tanpa memerhatikan budaya perusahaan.

I.10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Badriyah (2016:184), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah)."

I.11. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

II.12. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:96), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Penyusunan hipotesa riset ini yaitu :

- H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan.
- H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan.
- H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan.
- H₄ : Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan.