

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi perusahaan yaitu mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan, salah satunya pada PT Dotcom Indonesia.

PT Dotcom Indonesia dengan alamat website resmi <https://www.dotcom.id/> dan memiliki badan usaha resmi, merupakan perusahaan yang memfokuskan usaha pada bidang *hosting*, mencakup *shared hosting*, nama *domain*, *dedicated server*, *virtual private server*, *co-location*, *managed server* dan *web development*. Dotcom terus berinovasi dan memberi solusi dengan berbagai jasa dan produk-produk yang di tawarkan.

Tanpa budaya kerja yang kondusif, rasanya tidak dapat mencapainya dalam waktu singkat. Layanan *hosting unlimited* dotcom telah digunakan oleh lebih dari 120 ribu pelanggan. Angka ini belum termasuk 50 ribu domain yang terdaftar dalam sistem. Website dotcom sendiri sisambangi lebih dari 210 ribu pengunjung setiap bulan. Dotcom melakukan segalanya untuk mencapai kepuasan para pelanggan dengan layanan yang tersedia. Budaya organisasi di PT Dotcom Indonesia dibentuk oleh *values* atau nilai yang dianut tiap anggota dalam tim seperti: dedikasi terhadap

pelanggan, keinginan berkembang dan terus berkembang, talenta terbaik, performa tinggi, asas kebebasan (motivasi, mawas diri, disiplin dan pertumbuhan), fokus, kecepatan, komitmen, orientasi pada hasil.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فِيئْتِكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Kenapa kerja selalu salah? pertanyaan tersebut pernah keluar dari pemikiran karyawan dotcom mengalami hambatan untuk menyelesaikan pekerjaan dilingkungan kerjanya hambatan dalam lingkungan kerja perlu adanya penyelesaiannya. Didalam lingkungan kerja diperusahaan dotcom ada beberapa hambatannya yaitu: konflik dengan atasan atau rekan kerja, merasa tidak berkualitas, kurang tertarik terhadap promosi atau transfer pekerjaan, dan kurangnya *training*.

Di dalam perkembangan teknologi khususnya industri komputer dan jaringan internet yang menawarkan segala jenis barang/jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dicetak dengan melakukan kerja sama antara para *programmer* khususnya IT. Untuk mendapatkan tenaga sumber daya manusia yang baik tidak bisa dalam jangka pendek melainkan butuh proses yang berkesinambungan.

Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Sebagaimana firman Allah SWT dibawah ini:

Artinya :

“Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah (9): 105)

Ayat diatas menjelaskan bahwa kesungguhan dalam bekerja dan berusaha bukanlah satu-satunya kunci keberhasilan, namun hampir setiap keberhasilan dimulai dari kesungguhan. Ayat ini memotivasi kepada kita untuk terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Proses itulah yang dilihat dan dinilai Allah SWT, Allah SWT tidak menilai kita berdasarkan hasil, tetapi berdasarkan proses. Apakah kita telah sungguh-sungguh bekerja sehingga mencapai kepuasan dalam bekerja. Allah SWT mengetahui perbuatan manusia yang baik tersembunyi maupun

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ
بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا
جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ
وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿٢١٣﴾

yang terang-terangan. Dan setiap manusia akan kembali kepada Allah SWT dan mempertanggung jawabkan perbuatan atau hasil pekerjaannya.

Kepuasan kerja akan dapat dibangun jika tercipta budaya organisasi yang kondusif. Secara fakta dapat dibuktikan adanya korelasi yang sangat kuat positif antara budaya kerja yang optimal dengan kepuasan kerja. Dimana semakin bagus budaya suatu organisasi maka tingkat kepuasan kerja sumber daya manusia semakin bagus. Namun demikian, dapat diyakinkan bahwa jika kondisi budaya

kerja yang buruk maka tingkat kepuasan kerja akan semakin menurun. Jadi kepuasan kerja akan sangat tergantung pada budaya kerja, sedang budaya kerja tergantung juga pada kondisi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secara spesifik, Islam memerintahkan pada umatnya untuk memelihara budaya kerja. Banyak sekali ayat ataupun al hadits yang menyampaikan keharusan berbudaya kerja. Sebagaimana firman Allah SWT dibawah ini:

Artinya :

“Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), Maka Allah mengutus Para Nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. tidaklah berselisih tentang kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, Yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkann itu dengan kehendak-Nya. dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus.” (QS. Al-Baqarah (2): 213)

Ayat tersebut menerangkan bahwa perusahaan yang bersatu untuk menghindari konflik di dalam budaya organisasi maka akan terhindar dari perpecahan lingkungan kerja. Dan dalam budaya organisasi hendaknya seorang pemimpin melakukan motivasi kerja untuk kesatuan perusahaanya. Didalam pengambilan keputusan perusahaan juga berorientasi menyelesaikan masalah. Hendaknya semua perkara dalam perusahaan diselesaikan menggunakan metode pengambilan keputusan yang diajarkan oleh Allah, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang optimal.

PT Dotcom Indonesia adalah merupakan perusahaan jasa / konsultan IT (*Information and Technology*). Analisis peneliti mengambil variabel budaya

organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, yang pertama ingin mengetahui faktor internal dan faktor eksternal motivasi pada karyawan di PT Dotcom Indonesia Kedua ingin mengetahui sistem budaya organisasi yang diterapkan pada PT Dotcom Indonesia cengkareng jakarta barat seperti integrasi, kontrol, sistem imbalan dan toleransi antar kelompok atau organisasi. Yang ketiga peneliti ingin mengetahui suasana lingkungan pekerjaan pada PT. Dotcom Indonesia cengkareng jakarta barat karena kenyamanan kerja itu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dotcom Indonesia Cengkareng Jakarta Barat”**. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan terkait. Variabel bebas terdiri dari budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Dotcom Indonesia Cengkareng Jakarta Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Dotcom Indonesia Cengkareng Jakarta Barat?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Dotcom Indonesia Cengkareng Jakarta Barat?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dotcom Indonesia Cengkareng Jakarta Barat?
5. Bagaimana pandangan Islam terkait pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Dotcom Indonesia Cengkareng Jakarta Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas. Tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dotcom Indonesia di Cengkareng Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dotcom Indonesia di Cengkareng Jakarta Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dotcom Indonesia di Cengkareng Jakarta Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dotcom Indonesia Cengkareng Jakarta Barat.
5. Untuk mengetahui pandangan islam tentang pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Dotcom Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh oleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Manfaat Praktis

- 1) Dapat menjadi masukan pada pihak manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.
- 3) Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.

B. Manfaat Akademis

- 1) Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- 2) Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kinerja bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi dibidang sumber daya manusia.