

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas dan retensi karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan situasi yang mendukung kepuasan kerja. Di sisi lain, *servant leadership* sebagai pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan kepada karyawan berpotensi meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan karyawan.

Menurut Hasibuan & Bahri (2018), seperti yang dikutip oleh (Nugroho *et al.*, 2024) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sarana dan infrastruktur di sekitar karyawan yang berdampak pada kinerja dan kepuasan mereka. Lingkupnya meliputi aspek-aspek seperti kenyamanan tempat kerja, ketersediaan fasilitas, kebersihan, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan dinamika hubungan antar rekan kerja, yang kesemuanya bertujuan untuk mendorong peningkatan semangat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan organisasi kepada karyawan.

Sutrisno (2019), yang dirujuk oleh (Pasbal *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma-norma yang telah mengakar dalam suatu institusi, menjadi pedoman bagi perilaku anggotanya dan cara mereka mengatasi permasalahan. Dalam konteks operasional, keterlibatan karyawan merupakan hal esensial bagi setiap perusahaan. Tanpa kontribusi mereka, perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan perhatian dan perusahaan perlu memastikan perlakuan terbaik terhadap karyawan demi tercapainya kepuasan kerja yang optimal (Ellisyah, 2018 sebagaimana dikutip oleh (Farida *et al.*, 2020).

Kepuasan karyawan memiliki korelasi positif dengan peningkatan produktivitas individu, yang selanjutnya akan berkontribusi pada tercapainya tujuan strategis

perusahaan. (Denny, 2018) . Bagi karyawan, kepuasan terhadap pekerjaan merupakan aspek krusial. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan peningkatan kinerja secara otomatis. Kinerja kerja sendiri dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seorang individu untuk menuntaskan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Fattah, 2017 dalam (Pasbal *et al.*, 2023)).

Peran kepemimpinan, khususnya dalam aspek supervisi, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya *Servant Leadership*, yaitu yang berorientasi pada pelayanan karyawan, mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, seorang pemimpin seyogianya mengutamakan pemenuhan kebutuhan staf dan membangun iklim kerja yang mendukung guna mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

Servant leadership didefinisikan sebagai bentuk kepemimpinan yang berlandaskan pada keinginan tulus untuk melayani orang lain (Greenleaf, 2002 dalam (Widyaningrum, 2021)). Model kepemimpinan ini dikembangkan sebagai respons terhadap krisis kepercayaan yang terjadi ketika pengikut merasa kehilangan teladan dalam diri pemimpin. (Mukasabe, 2004 dalam (Widyaningrum, 2021)). Pemimpin dengan karakteristik melayani, yang memprioritaskan kebutuhan pengikut, serta menjadi teladan, dapat berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi determinan penting yang berdampak pada produktivitas dan performa keseluruhan organisasi. Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif saat ini, penting bagi perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif guna meningkatkan kepuasan karyawan. Sebagai contoh, PT. Anugerah Selamat Sejahtera, sebuah perusahaan pelayaran, dihadapkan pada urgensi untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya di tengah gejolak dan perubahan konstan dalam industri logistik.

Lingkungan kerja yang optimal mencakup beragam elemen esensial, seperti ketersediaan fasilitas yang memadai, terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar rekan, dan dukungan kuat dari pihak manajemen. Di sisi lain, budaya organisasi yang

solid berperan dalam membentuk nilai serta norma yang mendorong karyawan untuk mencapai sasaran bersama. Dalam konteks ini, servant leadership, yaitu gaya kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan, menjadi krusial. Pemimpin yang menerapkan prinsip *servant leadership* cenderung memfokuskan perhatian pada pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan karyawan, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugerah Selamat Sejahtera, termasuk bagaimana *servant leadership* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif terhadap performa organisasi secara holistic.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Variabel Mediasi *Servant Leadership* Pada PT. Anugerah Selamat Sejahtera”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan pada latar belakang tersebut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap *Servant Leadership* di PT. Anugerah Selamat Sejahtera?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap *Servant Leadership* di PT. Anugerah Selamat Sejahtera?
3. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Anugerah Selamat Sejahtera?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?

6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja melalui Variabel Mediasi *Servant Leadership* ?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja melalui Variabel Mediasi *Servant Leadership* ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan dalam membahas semua permasalahan yang teridentifikasi. Keterbatasan ini disebabkan oleh beragam faktor, termasuk upaya untuk membatasi ruang lingkup penelitian dan agar fokus studi tidak terlalu meluas. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyajikan informasi secara praktis dan mudah dipahami. Dalam pelaksanaannya, peneliti mengakui adanya beberapa keterbatasan terkait permasalahan yang diteliti. Secara spesifik, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dengan *Servant Leadership* sebagai variabel mediasi, yang diterapkan di PT Anugerah Selamat Sejahtera.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, mengeksplorasi dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap *Servant Leadership* di PT. Anugerah Selamat Sejahtera?
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap *Servant Leadership* di PT. Anugerah Selamat Sejahtera?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Anugerah Selamat Sejahtera?
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ?

5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ?
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Variabel Mediasi *Servant Leadership* ?
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Variabel Mediasi *Servant Leadership* ?

1.5 Manfaat Penelitian

Pada Penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui mediasi *servant leadership* pada PT. Anugerah Selamat Sejahtera.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mahasiswa, memperkaya sumber pustaka untuk kepentingan semua pihak, dan menerapkan teori pada bidang manajemen sumber daya manusia terkait lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui mediasi *servant leadership* pada PT. Anugerah Selamat Sejahtera.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan memperluas pengetahuan. Selanjutnya, peneliti akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui mediasi *servant leadership* pada PT. Anugerah Selamat Sejahtera.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami arti dan pemahaman penulisan ini, maka penulis membuat susunan pada sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini, menguraikan hasil studi latar belakang sebagai acuan penelitian dan memberikan landasan bagi penelitian ini. Selanjutnya, bab ini mendefinisikan permasalahan dan mengimplementasikannya tanpa menyimpang dari rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Struktur penulisan ini mencakup ikhtisar singkat proses penulisan tugas akhir untuk memastikan arah yang diinginkan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini, menguraikan teori-teori yang terkait dengan pembahasan, memperkuat dan memverifikasi hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga ini, menguraikan langkah-langkah yang diambil oleh penulis dalam melakukan penelitian dan menulis laporan penelitian. Untuk mencapai hasil yang akurat, diperlukan tahapan-tahapan penelitian yang terstruktur dan tepat, yang memastikan bahwa temuan-temuan penelitian ini konsisten dengan tujuan awal.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini, berisi analisis hasil pengumpulan, observasi, dan pengolahan data, yang menghasilkan hasil yang dicapai selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab yang terakhir ini yaitu bab lima, berfokus pada kesimpulan penelitian, berisi pembahasan disertai saran bagi pihak-pihak terkait terkait objek penelitian untuk meminimalkan kekurangan yang ada dan untuk pengembangan lebih lanjut.