

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sumber daya manusia saat ini, tak bisa lepas dari dukungan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki oleh manusia itu sendiri. Manusia merupakan modal bagi perusahaan. Untuk itu modal harus efektif bagi perusahaan sehingga diharapkan dapat menghasilkan return bagi perusahaan tersebut. Agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka dibutuhkan teknologi yang selalu di upgrade serta sumberdaya manusia yang mampu bersaing yang salah satunya dilakukan dengan cara memenuhi semua kebutuhan karyawannya. Kebutuhan karyawan tidaklah general namun diberikan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing Soemarsono (2022).

Karyawan merupakan aset yang harus dipelihara oleh perusahaan agar mereka tetap bekerja diperusahaan dan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada perusahaan, dan sebaliknya karyawan menuntut perusahaan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk dapat membuat karyawan tetap betah bekerja. Banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan dituntut memberikan kinerja yang baik bagi karyawannya Soemarsono (2022).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja. Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut penelitian Wijaya (2018) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif.

Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Salah satu indikator kepuasan kerja karyawan yaitu Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas

cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Azhari, 2021). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Yulianisa, 2023). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena semua organisasi perlu mengevaluasi dan merencanakan target yang hendak dicapai sehingga terjadi proses peningkatan kinerja. Oleh sebab itu salah satu tugas berat dari seorang pimpinan perusahaan adalah Apakah terdapat untuk tetap menjaga agar kinerja karyawannya tetap baik atau stabil sehingga produktifitas perusahaan tidak menurun.

Menurut Fahmi (2016), Menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut penelitian Azhari (2021) Kinerja Karyawan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Organisasi yang baik tercermin dari kinerja yang baik pula dari karyawannya. Tempat kerja dan proses manajemen yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan Kuantitas kerja dari perusahaan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap Kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan Kinerja. Perusahaan perlu

menumbuhkan dan membina semangat kerja Karyawan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa dan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada Kinerja Karyawan.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional. Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Kang et al. (2012) menganggap ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. *Job Insecurity* juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang tidak nyaman dan rancu yang dialami para pekerja yang disebabkan oleh berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, gelisah dan tidak nyaman karena potensi perubahan itu mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima karyawan dari organisasi. Ketidakamanan kerja juga dirasakan semakin meningkat oleh karyawan.

Permasalahan-permasalahan seperti *Job Insecurity* yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mengakibatkan tingginya tingkat perputaran karyawan. Tingkat perputaran karyawan tersebut bisa terjadi di tiap organisasi mana saja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terdapat beberapa karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dikarenakan karyawan tersebut sudah berpindah tempat tinggal ataupun telah mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.

Dimana semakin tinggi *Job Insecurity* yang diterima maka kepuasan kerja semakin rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah *Job Insecurity* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Budaya Kerja yakni kegiatan yang dicoba dengan metode berulang kembali oleh karyawan dalam suatu badan, pelanggaran pada kerutinan ini memanglah tidak jelas kepastian sangsi akan diberikan, namun seseorang yang berada dalam organisasi dengan metode ini telah berhasil jika semua yang diatur dalam organisasi harus dipatuhi untuk mencapai visi organisasi. Penerapan peranan yang diserahkan pada karyawan menyesuaikan dengan apa yang diterapkan. Ini tertera pertanyaan kepatuhan pada waktu masuk kantor serta waktu Kembali kerja. hal ini kesadaran akan waktu dapat juga kita lihat dari hasil pekerjaan karyawan yang tidak di tunda tunda. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Anton Handoko selaku HRD ditemukan juga permasalahan budaya kerja mengenai kesadaran akan waktu, hasil wawancaranya yaitu: seperti yang Bapak Anton selaku HRD jelaskan mengenai kesadaran akan waktu karyawan, masih ada dalam beberapa kesempatan karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan karyawan yang tidak masuk setelah jam istirahat dengan alasan pekerjaannya sudah selesai.

Hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa terdapat masalah dimana masih ada terdapat karyawan yang melanggar peraturan dengan datang terlambat kekantor dan juga karyawan yang tidak masuk kantor setelah jam istirahat, hal ini tentu dapat menjadi penghalang organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dikarenakan karyawan yang tidak disiblin akan waktunya. Budaya kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena budaya kerja merupakan sikap yang menjadi suatu kebiasaan, dan perilaku setiap orang dalam menjalankan suatu pekerjaan terutama untuk diri seorang karyawan, oleh sebab itu adanya rasa budaya kerja yang tinggi dapat menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja. Pemimpin memiliki peran dalam mengembangkan budaya kerja menjalin kuminikasi antara pimpinan dan bawahan, memperhatikan penampilan karyawan, dan memberikan pengakuan jika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. semangat tinggi menimbulkan kerja yang baik.

Penelitian ini tertuju pada Lampung Post Bandar Lampung. Lampung Post merupakan perusahaan penghasil koran di Provinsi Lampung. Lampung Post dibawah naungan PT. Masa Kini yang tergabung dalam Media Group. Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT. Masa Kini Mandiri. Lampung Post pertama terbit dalam bentuk tabloid dengan 4 halaman. Sejak bergabung dengan Media Group, Lampung Post berkembang sampai 20 halaman. Surat Kabar Harian Umum Lampung Post adalah salah satu unit usaha di bawah naungan PT. Masa Kini Mandiri menyajikan sebuah berita maupun menerbitkan sebuah iklan. Iklan bagi institusi surat kabar adalah salah satu sumber keberlangsungan hidup, disamping pengenalan produknya secara langsung yaitu melalui surat kabar. Surat Kabar Harian Umum Lampung Post memprioritaskan iklan sebagai jaminan untuk keberlangsungan perusahaanya.

Saat ini, Surat Kabar Harian Umum Lampung Post tetap memberikan sajian yang bermutu kepada pembaca dengan beberapa jenis iklan seperti iklan advertorial, iklan baris, iklan display, dan iklan kolom. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawan agar karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Dalam menumbuhkan sebuah kepuasan kerja yang baik maka perusahaan juga memberikan hak para karyawan yang sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Dalam suatu organisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi.

Dampak positif dari Karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar Karyawan . Dampak negatif dari Karyawan yang memiliki

kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya dan karyawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti : mogok kerja, ketidakhadiran Karyawan, urunnya Kepuasan Kerja Karyawan, dan lain-lain yang dapat merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, dan mutu pengawasan. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat *turnover* Karyawan, tingkat ketidakhadiran (absensi), umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Dilihat dari jumlah karyawan bukan suatu hal yang mudah bagi pihak manajemen untuk memastikan kepuasan kerja tiap karyawan. Kepuasan kerja secara menyeluruh mungkin akan menjadi suatu pekerjaan yang mustahil bagi pihak manajemen seperti di sebut didepan bahwa kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Masih saja ada karyawan yang datang terlambat kurang lebih 10-15 menit masuk setelah jam istirahat ini dimungkinkan terkait erat dengan inti permasalahan yaitu kepuasan kerja masing-masing karyawan yang kurang diperhatikan oleh pihak manajemen dan kurangnya interaksi komunikasi antara atasan dengan para karyawan.

Tidak adanya kejelasan tugas dan fungsi karyawan mempunyai implikasi menurunnya kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dalam menangani kewajibannya. Banyaknya karyawan yang bekerja dan juga beragam latar belakang individu dan perbedaan kepentingan atau kepuasan kerja yang dihadapkan dengan tuntutan profesionalitas demi terus menjaga komitmen manajemen untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah, maka kepuasan kerja karyawan perlu lebih diperhatikan. Menjaga kepuasan kerja tiap individu dalam organisasi akan menjadi pekerjaan yang sukar bagi pihak manajemen. Dengan adanya pengawasan ini para Karyawan akan merasa dituntut untuk lebih baik lagi dan bertanggung jawab atas yang diberikan sesuai dengan bidangnya. Berikut merupakan rekapitulasi kehadiran pada Lampung Post tahun 2022:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Lampung Post
Bandar Lampung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Efektif	Absensi		
				Alfa	Terlambat	Cepat Pulang
Januari	21	35	6	5	12	3
Februari	19	35	6	2	8	4
Maret	22	35	6	3	14	5
April	21	35	6	4	16	5
Mei	19	35	6	4	10	4
Juni	21	35	6	4	12	2
Juli	19	35	6	2	5	3
Agustus	20	35	6	3	2	2
September	21	35	6	2	3	5
Oktober	23	35	6	5	4	2
November	21	35	6	5	5	3
Desember	22	35	6	4	8	4

Sumber : Data diolah PT.. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), 2023

Tabel 1.1 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi karyawan yang tidak hadir terendah terjadi pada bulan Februari yaitu 2 dan September yaitu 2 karyawan dan persentase absensi karyawan yang tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan Januari, bulan Oktober, dan bulan November yaitu 5. Kepuasan kerja karyawan dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang

membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pekerjaan anda sekarang sudah sesuai minat anda?	Pekerjaan para karyawan pada Lampung Post sudah sesuai dengan minat mereka	35	100%	0	0
2.	Apakah jam kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah (8jam/hari atau 40jam/minggu)?	Pekerjaan yang sekarang dimiliki oleh karyawan pada Lampung Post sudah sesuai dengan minat	13	37%	22	63%
3.	Apakah di perusahaan anda hubungan antara karyawan dengan atasan baik?	Hubungan antara karyawan dengan atasan di Lampung Post sudah berjalan dengan baik	25	71%	10	29%
4.	Apakah perusahaan anda memberikan promosi jabatan?	Promosi jabatan di Lampung Post sudah tepat sasaran dan berjalan dengan baik	20	57%	15	43%

Sumber : Prasurvey awal kepada karyawan Lampung Post, 2023

Berdasarkan hasil survey yang diberikan kepada 35 karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), dimana terdapat sebuah fenomena yang tertera pada tabel 1.2, karyawan mengeluhkan jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah, ataupun peraturan yang ada di dalam perusahaan. Dimana terkadang jam pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan, karyawan bisa pulang lebih lama dari jam yang ditetapkan. Setelah kepuasan kerja tercapai maka akan membuat karyawan bisa memberikan hal lebih terhadap kinerjanya, selain itu juga untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, seorang individu

dalam hal ini karyawan tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan/bawahan. Biasanya karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu telah dianggap memenuhi harapannya. Jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas.

Permasalahan yang sedang dihadapi Lampung Post untuk saat ini adalah adanya ketidakpuasan karyawannya dalam hal kepemimpinan, pemberian insentif dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan di Lampung Post Bandar Lampung.

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Yang Keluar Masuk
Lampung Post Bandar Lampung
Tahun 2023

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total Karyawan
1	Januari	-	-	36
2	Febuari	2	3	36
3	Maret	2	1	36
4	April	-	3	36
5	Mei	2	-	36
6	Juni	-	2	36
7	Juli	1	1	36
8	Agustus	3	2	36
9	September	2	2	36
10	Oktober	-	1	36
11	November	3	-	36
12	Desember	2	2	36

Sumber : Lampung Post Bandar Lampung, 2023

Pada akhir tahun 2023 karyawan keluar semakin tinggi, jumlah tersebut dimungkinkan meningkat apabila pada dua bulan terakhir perusahaan melakukan beberapa kebijakan yang mengakibatkan karyawan untuk keluar dari pabrik baik secara sukarela ataupun dipaksa oleh pihak manajemen. Sangat sulit untuk menentukan berapa ukuran tertentu dimana tingkat *turnover* sebuah perusahaan dapat ditolelir.

Tentunya terdapat beberapa alasan mengapa karyawan ingin keluar dari tempat kerjanya, dari hasil survey dengan pihak supervisor alasan karyawan keluar yakni lokasi tempat kerja, terdapat pekerjaan yang lebih baik, keinginan berwiraswasta sehingga menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari tempat kerjanya, yang kedua terjadinya mutasi yang dilakukan oleh pabrik, ketiga habisnya masa kontrak

dari pekerja tersebut dan keempat sikap dan perbuatan dari pekerja yang kurang baik sehingga mereka diPHK dari tempat kerjanya. Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja. Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu telah dianggap memenuhi harapannya. Jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Dengan meningkatkan Kinerja Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik seperti tidak menunda pekerjaan yang telah diperintahkan, Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan dapat mengatur waktu istirahat jam kerja. Berdasarkan observasi kepada bapak Anton Handoko selaku HRD pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) menyatakan bahwa setiap karyawan harus jujur terhadap pekerjaan yang dilakukan dan harus jujur terhadap dirinya sendiri, karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sudah jujur dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan selalu mengerjakan sendiri setiap tugas yang telah diberikan oleh atasan.

Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan.

Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. Karyawan yang disiplin memungkinkan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) belum semua karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, masih ada karyawan yang datang terlambat, masih ada yang belum mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan masih ada karyawan yang tidak tepat

waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Prestasi kerja karyawan juga dapat menjadi acuan untuk perusahaan dalam mempromosikan karyawannya, dan sudah ada beberapa karyawan yang menang dalam mengikuti lomba jurnalistik pada tingkat nasional.

Berdasarkan informasi berupa pra survei yang peneliti lakukan bahwa masih terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa karyawan senior terkadang dalam bekerja semangatnya menurun dalam waktu tertentu, hal ini terlihat dari kedisiplinan yang kurang, baik dari ketepatan waktu masuk dan pulang kantor, dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut standar penilaian kinerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post):

Tabel 1.4

Standar Penilaian Kinerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Skor	Nilai
90-100	Sangat Baik
75-89	Baik
60-74	Cukup
45-59	Kurang Baik
30-44	Tidak Baik

Sumber : PT.. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) 2023

PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) menuntut kinerja karyawan untuk selalu menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuannya dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila setiap karyawan mampu memenuhi semua kriteria penilaian dan standar penilaian yang berlaku dalam perusahaan.

Karyawan dikatakan memiliki tanggung jawab apabila dapat bekerja dengan efisien dan tanggap terhadap pekerjaannya sehingga hasil kerjanya hampir tidak pernah mengecewakan. Selain itu, karyawan harus memiliki kondite (kehadiran, etika, taat) yang baik. Kinerja yang baik bagi perusahaan apabila karyawan sangat menghargai jam kerja, tidak pernah terlambat masuk kerja atau mangkir dari

pekerjaannya, selalu memperhatikan petunjuk pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan dibagian/bidangnya.

Selain itu, kerja sama juga penting dalam kriteria kinerja karena apabila karyawan memiliki kerja sama yang baik maka karyawan akan lebih mengutamakan kelompok dari pada kepentingan pribadi. Kriteria kinerja yang lain adalah pengembangan diri, pengembangan diri yang dibutuhkan karyawan adalah selalu berusaha bekerja lebih baik dari orang lain menurut standar yang ditetapkan oleh manajemen. Sedangkan, tanpa pengawasan adalah karyawan mampu melaksanakan setiap tugas yang dilakukan dengan tanpa kesalahan yang berarti, sehingga tidak perlu diawasi oleh atasan secara langsung. Selain tanggung jawab, kondite (kehadiran, etika, taat), kerja sama, pengembangan diri, dan tanpa pengawasan, inisiatif/usulan juga merupakan kriteria yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, karyawan dikatakan memiliki inisiatif/usulan apabila inisiatif/usulan yang dimiliki sangat menonjol, mampu memulai pekerjaan dengan baik, mampu melakukan pekerjaan atas prakarsa atau inisiatifnya sendiri, dan memiliki ide-ide yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Berikut adalah data rekap penilaian kinerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post):

Tabel 1.5

Data Rekap Penilaian Kinerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Tahun 2023

NAMA UNIT KERJA	SKOR	Keterangan
HRD	90	Sangat Baik
Iklan	7,56	Baik
Internal Audit	8,82	Baik
IT	7,71	Baik
Keuangan	7,65	Baik
Legal	7,63	Baik
Markom	6,71	Cukup
Pembelian	6,8	Cukup
Percetakan	7,62	Baik

Redaksi	7,26	Cukup
Umum	7,84	Baik
Sirkulasi	7,23	Cukup
Koperasi	7,31	Cukup
Usaha	7,45	Baik

Sumber : PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa unit HRD mendapatkan skor paling tinggi sebesar 90 dan mendapat keterangan Sangat Baik, karena HRD telah memenuhi semua kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu tanggung jawab, kondite (kehadiran, etika, taat), kerjasama, pengembangan diri, tanpa pengawasan dan inisiatif/usulan dengan sangat baik. Sedangkan, ada beberapa unit yang mendapatkan keterangan Baik, seperti unit Keuangan yang mendapat nilai B dengan skor paling tinggi sebesar 7,65, karena ada beberapa kriteria yang masih belum terpenuhi. Dan terdapat beberapa unit yang memiliki kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu pad unit Redaksi sebesar 7,26 dengan keterangan Cukup, pembelian sebesar 6,8 dengan keterangan Cukup, dan yang paling rendah adalah unit markom sebesar 6,71 dengan keterangan Cukup. Karyawan pada unit tersebut masih banyak yang belum memenuhi kriteria kinerja perusahaan seperti tanggung jawab (kehadiran, etika, taat), kerjasama, pengembangan diri, tanpa pengawasan dan inisiatif/usulan. Karyawan di ketiga bagian ini banyak yang harus diawasi terus agar diperoleh hasil yang baik, masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja lebih dari 5 kali/ mangkir lebih dari 2 kali dengan alasan yang dicari-cari, tidak peduli akan batas waktu penyelesaian tugas, sikap terhadap rekan kerja kurang peduli, sulit diajak kerja sama dalam kelompok, menolak menerima tanggung jawab baru dan tidak tekun mencapai sasaran kerja yang ditetapkan manajemen, banyak sekali kesalahan yang dibuat dan sangat fatal akibatnya pada hasil tugasnya, dan sikap kerjanya pasif dengan hasil minim, hampir selalu didorong untuk penyelesaian tugas. Hal-hal ini yang dapat membuat kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut dalam hal ini adalah PT. Masa Kini

Mandiri (Lampung Post), kinerja yang diharapkan akan diperoleh dari sumber daya manusia yang memiliki potensi yang berdasarkan dari diri sumber daya manusia tersebut untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang diharapkan, tujuan tersebut dapat tercapai tentu dengan adanya kinerja karyawan yang mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan di bidang jasa maupun barang. Kepuasan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan, tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan yang akan mengakibatkan perusahaan mengalami kemajuan. Kepuasan kerja mengacu pada seberapa besar perasaan positif atau negatif yang ada pada karyawan terhadap pekerjaannya, setiap individu karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbedabeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Namun hal ini justru menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut, karena kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*).

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya tersendiri yang dianut dan dijalankan bersama dalam berinteraksi di lingkup organisasi. Budaya Kerja merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Nilai ialah sesuatu yang dipandang penting, berharga, diprioritaskan dan diperjuangkan untuk dilaksanakan. Kepercayaan ialah sesuatu yang diterima sebagai kebenaran dan tidak diperdebatkan. Norma ialah pedoman atau aturan yang harus ditaati oleh para karyawan yang ada di perusahaan.

Menurut Anggeline (2017) Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti mengubah sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai

produktivitas kerja yang lebih tinggi, akan tetapi budaya kerja yang ada pada Lampung Post Bandar Lampung malah tidak dijalankan seluruh karyawan sehingga dampak negatifnya adalah turunya Kepuasan Kerja karyawan.

Budaya kerja yang berlaku pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) merupakan budaya kerja yang dibentuk secara global oleh atasan pusat Lampung Post Bandar Lampung. Setiap karyawan senantiasa melakukan inisiatif-inisiatif dalam menciptakan budaya kerja yang baik sebagai upaya membentuk lingkungan kerja yang kondusif dengan etika kerja yang profesional. Budaya kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) berisikan nilai-nilai, norma-norma, dan etika yang memengaruhi pola pikir dan tingkah laku kerja SDM dalam beraktivitas dengan tujuan peningkatan Kepuasan Kerja yang semakin baik, akan tetapi budaya kerja ini tidak dipatuhi sepenuhnya oleh para karyawan hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan yang hadir kerja tidak tepat waktu, waktu istirahat yang terlalu cepat dan terlalu cepat pulang.

Selain itu perusahaan juga dapat menerapkan budaya kerja yang baik dengan cara adanya Lingkungan Kerja Produktif, Karyawan merasa senang dan menikmati suasana saat bekerja, Komunikasi yang Terbuka dan Jujur, Jika karyawan bisa menciptakan komunikasi yang jujur, terbuka terhadap *feedback*, serta bahu membahu untuk menyelesaikan suatu masalah, maka itu menandakan budaya kerja yang positif di suatu organisasi, Suasana yang Seru, seperti untuk sesekali tertawa bersama dan menikmati candaan di tengah-tengah penatnya bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Lampung Post didapatkan informasi bahwa Lampung Post mempunyai budaya kerja yang kuat dan tertanam sejak pertama kali didirikan, dibuktikan dengan adanya 5 prinsip dasar dalam bekerja yang meliputi jujur, disiplin, kerja keras, cekatan dan bertanggung jawab. Penanaman nilai-nilai tersebut sudah dilakukan perusahaan sejak perekrutan karyawan dan didengarkan setiap briefing sebelum bekerja setiap harinya, sehingga karyawan selalu mendapatkan energi positif sebelum melakukan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi yang

dilakukan di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) masih belum menerapkan budaya kerja yang sudah ada seperti disiplin. Kurangnya kedisiplinan dilihat dari tindakan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh Lampung Post seperti, keterlambatan yang sering dilakukan oleh beberapa karyawan di Lampung Post. Kerjasama. Kurangnya kerjasama karyawan dalam berinteraksi antar karyawan di Lampung Post, sehingga tidak terlihat kekompakan antar karyawan di dalam perusahaan. Saling menghargai. Kurangnya apresiasi yang diberikan atasan kepada karyawan, sehingga membuat rendahnya tingkat kreativitas karyawan dalam perusahaan sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Budaya Kerja sangat penting dalam membentuk perilaku karyawan. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu perusahaan akan mempraktikkan sebagai perilaku keseharian bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat dalam bekerja, semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan Ma'muroh (2023). Budaya Kerja diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan daya saing bagi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang unggul. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Pratama (2022) bahwa Budaya Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Setiap organisasi pasti memiliki budaya tersendiri yang dianut dan dijalankan bersama dalam berinteraksi di lingkup organisasi.

Selain itu, budaya kerja akan diperparah dengan ketidakamanan karyawan (*Job Insecurity*) yang tidak stabil dan tingkat pendapatan yang tidak dapat diprediksi, perubahan ini diwujudkan dalam niat untuk berubah, dan kecenderungan ini akan meningkat. Dalam hal ini, karyawan dipengaruhi oleh ketidakamanan, kondisi kerja, konflik peran, pengembangan karir dan pusat kendali yang berkembang karena ketidakstabilan status pekerjaan mereka sebagai karyawan kontrak dan honorer, oleh karena itu dapat memicu sejumlah besar niat untuk berfluktuasi (keinginan untuk keluar) karyawan yang berada dalam suatu perusahaan. Semakin aman atau tidak adanya perasaan karyawan yang terancam, takut dan tidak berdaya di lingkungan kerja mereka maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Bagi karyawan tetap, ketidakamanan kerja dirasakan ketika terdapat karyawan baru yang memiliki tingkat edukasi yang lebih tinggi. karyawan tersebut dapat diterima diperusahaan langsung dengan jabatan yang setara dengan karyawan tetap. Biasanya yang merasakan ketidakamanan kerja terhadap karyawan baru ini adalah karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan dan memiliki tingkat edukasi yang lebih rendah.

Karyawan tersebut merasa cemas jika posisi yang telah ia miliki akan digantikan oleh karyawan baru. Persaingan juga terjadi pada karyawan kontrak. Untuk dapat menjadi karyawan tetap, karyawan tetap harus dapat mematuhi aturan dan syarat menjadi karyawan tetap dengan cara salah satunya yaitu tidak boleh terlambat dan mengambil cuti dengan rentang waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terkadang persaingan antar karyawan dapat menyebabkan kesenjangan antar karyawan itu sendiri. Hal ini dapat memicu rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Selain itu masa kontrak, karyawan yang mengalami turnover intention juga disebabkan karena keinginan diri sendiri.

Berkerja dibawah tekanan dan harus mengejar target menjadikan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kontrak. Ditambah lagi pekerjaan yang diberikan pada perusahaan tidak sesuai dengan skill yang dimiliki. Sedangkan, jika karyawan dipekerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kemungkinan besar karyawan tersebut akan bekerja lebih baik lagi dan dijadikan karyawan tetap, bukan lagi sebagai karyawan kontrak.

Hal ini dibuktikan dengan kompensasi yang diberikan hanya sebesar UMK Bandar Lampung. Bagi para karyawan sendiri, kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka. Demikian juga perubahan dalam lingkungan bisnis suatu perusahaan baik pada lingkungan internal maupun eksternal.

Perubahan-perubahan dalam lingkungan bisnis, yang meliputi lingkungan internal maupun eksternal, menuntut perusahaan untuk melakukan strategi yang tepat bagai

upaya adaptasi untuk dapat tetap hidup dan dapat terus tumbuh dan berkembang dalam dunia bisnis.

Ketidakamanan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung (Lampung Post) berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari 10 orang yang diwawancarai terdapat 7 orang karyawan yang menyatakan bahwa dimana karyawan takut dikeluarkan dari perusahaan, atau kemungkinan terkecil yang membuat ketidakamanan kerja pada karyawan adalah takut dipindahkan sesuai dengan adanya perubahan yang terjadi. Bentuk ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung (Lampung Post) adalah karyawan merasakan hilangnya kendali terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan merasa tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang biasanya karyawan kerjakan dengan baik sesuai dengan yang target yang telah ditetapkan oleh karyawan.

Karyawan merasa takut apabila karyawan lain bisa lebih baik mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan cara karyawan tersebut melakukan pekerjaan itu. Karyawan merasa tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik dari karyawan yang lain sehingga karyawan memiliki kesempatan yang kecil untuk mendapatkan promosi atau naik jabatan. Selain itu, bentuk ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah kondisi kerja karyawan terganggu, karyawan merasa kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan karena karyawan memikirkan pengurangan karyawan yang mungkin terjadi pada diri karyawan.

Ketidakpastian akan diangkatnya karyawan yang semula berstatus kontrak menyebabkan terjadinya *insecure (Job Insecurity)*, di mana karyawan tidak merasa nyaman dan merasakan ketidakpuasan ketika bekerja. Ketidakamanan kerja lain yang dirasakan oleh karyawan adalah karyawan takut mengalami penurunan jabatan. Hal ini terjadi karena direktur utama yang baru bisa sewaktu-waktu melakukan analisa dan menguji karyawan ataupun karyawan pimpinan mengenai jabatan yang sedang didudukinya sekarang. Jika menurut direktur utama karyawan pimpinan atau karyawan pelaksana tersebut tidak bisa mempertanggung jawabkan jabatan yang mereka punya maka direktur utama bisa saja sewaktu-waktu menurunkan jabatan para karyawan tersebut.

Selanjutnya restrukturisasi yang terjadi di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) adalah penggabungan manajemen. Oleh karena itu, salah satu manajer yang tidak terpilih sebagai manajer akan merasakan ketidakamanan kerja dalam hal ini ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan bukan karena takut dikeluarkan dari perusahaan.

Selain itu, ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah takut dipindahkan ke pekerjaan lain ataupun ketempat lain karena karyawan tersebut sudah merasa terbiasa dengan pekerjaan yang biasa dikerjakan dan takut tidak bisa melakukan pekerjaan yang baru dengan baik seperti sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Masa Kini (Lampung Post) diperoleh temuan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) belum memenuhi ketentuan yang ada dikarenakan masa percobaan kontrak yang terlalu lama.

Tingginya tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) maka akan menurunkan kinerja karyawannya, dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Al Amin (2022) yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Ketidakamanan kerja dirasakan ketika terdapat karyawan baru yang memiliki tingkat edukasi yang lebih tinggi. karyawan tersebut dapat diterima diperusahaan langsung dengan jabatan yang setara dengan karyawan tetap.
3. PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) masih belum menerapkan budaya yang sudah ada.
4. Timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfunctional*.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ada beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain: Karyawan, Budaya Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan skill. Di dalam penelitian ini, penulis membatasi untuk mengungkap faktor kinerja karyawan (sumber daya manusia). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh *Job Insecurity*, dan Budaya Kerja, terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
3. Apakah *Job Insecurity* dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
4. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.

Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

5. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
6. Apakah *Job Insecurity* Dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
7. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
6. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Kegunaan bagi pihak-pihak yang terkait:

1.6.1 Bagi PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung

Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan *Job Insecurity*, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan pada Lampung Post Bandar Lampung serta Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel moderasi.

1.6.2 Bagi Penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

1.6.3 Bagi Akademisi

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.