

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Indofood

**Acep Samsudin¹, Budi Prabowo², Syifani Nur Amalia³, Reza Syahputra Sijabat⁴,
Huwaida Amarta Salsabila⁵**

^{1,2,3,4,5} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

e-mail: 22042010009@student.upnjatim.ac.id¹,
22042010157@student.upnjatim.ac.id², 22042010295@student.upnjatim.ac.id³

Abstrak

Tujuan jurnal ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indofood. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang saling berkoordinasi untuk melakukan kegiatan yang transparan dan berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi terdapat sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang potensial dan mempunyai kedudukan yang strategis karena manusia mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya yang dibutuhkan organisasi untuk dikelola dan diolah sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this journal is to determine the influence of organizational culture on job satisfaction in influencing employee performance at PT Indofood. A strong culture will display a high level of agreement regarding the organization's goals among its members. Unanimity towards goals will form peace, loyalty and organizational commitment, conditions that will further reduce the tendency of employees to leave the organization. An organization is a social unit that coordinates with each other to carry out transparent and sustainable activities to achieve organizational goals. In an organization there are human resources to carry out its activities. Human resources are potential resources and have a strategic position because humans know everything that can be an input or resource that an organization needs to manage and process so as to produce quality performance.

Keywords : *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja. (Hassan, 2009). Menurut Hasibuan (2010:202), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Budaya kerja memiliki peranan penting di dalam organisasi. Budaya ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor ini sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama diantara karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Gibson 1996). Budaya adalah cara manusia memberikan respon terhadap lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan agar orang dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan organisasi (Ivancevich et al. 2005). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pentingnya kajian mengenai kepuasan kerja sudah banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian tersebut juga dijelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, meliputi pembagian tugas kerja, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, serta hubungan karyawan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi operasional seluruh organisasi maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap karyawan yang merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif seorang karyawan terhadap berbagai situasi kerja. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian dan pencapaian dari pemimpin organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja bermanfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan bahkan masyarakat. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang dicapai juga akan menentukan sikap positif karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Rasa puas dalam bekerja dapat berdampak positif pada perilaku, seperti tingkat kedisiplinan dan semangat

cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan hasil seperti prestasi kerja, sehingga kepuasan kerja yang semakin tinggi akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan cara ini, seseorang akan lebih mudah mencapai kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Permasalahan yang umumnya dihadapi oleh perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Pentingnya pihak perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan akan karyawannya akan mendorong karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 1971. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk mulai bergerak di pasar Internasional dengan mengeksport mi instan ke beberapa negara ASEAN, Timur Tengah, Hongkong, Taiwan, China, Belanda, Inggris, Jerman, Australia, dan beberapa negara di Afrika. Selain itu sampai saat ini terdapat 16 pabrik yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia salah satunya yaitu PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle di kota Bandung, beralamat di Jl Caringin No 353 Padalarang. Divisi Noodle merupakan divisi terbesar PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dan sampai saat ini terdapat 16 pabrik yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia.

Penulisan jurnal ini bertujuan untuk menyajikan telaah literatur mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Indofood. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dengan melibatkan beberapa metode yang ada. Salah satu metode yang digunakan yaitu studi literatur yang termasuk dalam penelitian kualitatif.

Metode penelitian studi literatur ini melibatkan pengumpulan data dengan mencari dan membaca sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, maupun literatur yang berhubungan dengan landasan teori penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi dan pengetahuan dari berbagai sumber yang ada serta relevan terhadap objek penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh dari penelusuran internet melalui jurnal internasional mengenai kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian studi literatur merupakan metode yang sesuai dengan konteks penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan dari literatur yang ada, sehingga dapat mengimplementasikan nya dalam hasil dan pembahasan. Peneliti menggunakan metode ini untuk mendukung dan menguatkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, serta untuk mengidentifikasi temuan-temuan yang relevan dengan topik

penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya organisasi kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle pertama kali didirikan pada bulan Mei tahun 1992. Pada awal berdirinya, industri ini bernama PT Karya Pangan Sejati yang merupakan salah satu cabang dari Sammaru Food Manufacturing Co Ltd yang berpusat di Jakarta. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung ini berfokus dalam memproduksi mie instan sesuai dengan bidang produksi sebelumnya. Pada tahun 2009, industri ini mendapat sisipan nama CBP menjadi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle. Akronim CBP yang tersemat pada nama industri ini merupakan kependekan dari Consumer Brand Product yang menunjukkan bahwa perusahaan ini merupakan bagian dari group produk konsumen bermerek. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk pencapaian efektivitas yang optimal. Pada era ini dimana dunia memiliki dinamika yang fluktuatif, dibutuhkan pemimpin yang mampu menantang kondisi status-quo, menciptakan visi yang jauh ke depan, serta mampu menginspirasi para anggota organisasinya untuk mau mencapai visi tersebut (Robbins 2003). Budaya organisasi yang dimiliki PT Indofood terdiri dari discipline, unity, respect, integrity, excellent, innovative. Hasil pengolahan data diperoleh gambaran tentang persepsi karyawan mengenai penerapan budaya organisasi pada PT Indofood. Penjelasan atas persepsi karyawan terhadap budaya organisasi yang diterapkan, yaitu :

a. Budaya Kerja Discipline

Karyawan perusahaan setuju, bahwa perusahaan telah menerapkan budaya kerja disiplin. Salah satunya, perusahaan menuntut karyawan untuk datang tepat waktu di kantor setiap hari. Hal tersebut merupakan hal positif yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, sehingga budaya disiplin dapat diterima oleh karyawan.

b. Budaya Kerja Unity

Karyawan perusahaan secara keseluruhan menunjukkan jawaban setuju. Karyawan setuju karena perusahaan memberikan pergantian kerja atau shift kerja sesuai dengan jadwal kerja. Setiap karyawan dituntut untuk saling bekerja sama.

c. Budaya kerja Respect

Karyawan perusahaan sangat setuju, apabila perusahaan telah menerapkan budaya kerja respect. Salah satunya adalah perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menuntut karyawan agar bisa menjaga sikap, serta dalam berkomunikasi menggunakan bahasa yang mencerminkan rasa hormat.

d. Budaya Kerja Integrity

Karyawan perusahaan sangat setuju, apabila perusahaan telah menerapkan budaya kerja Integrity. Karyawan setuju karena perusahaan memberikan peraturan yang positif kepada karyawan, antara lain karyawan dituntut untuk bersikap jujur, bertanggung jawab dalam bekerja, serta mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan.

e. Budaya Kerja Excellent

Karyawan perusahaan sangat setuju, apabila perusahaan telah menerapkan budaya kerja Excellent. Karyawan setuju karena perusahaan menuntut agar pekerjaan yang ditekuni memunculkan keunggulan, karyawan dituntut untuk jarang membuat kesalahan dalam bekerja serta dituntut untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

f. Budaya Kerja Innovative

Karyawan perusahaan setuju, apabila perusahaan telah menerapkan budaya kerja Innovative. Karyawan setuju karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan, memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan ide. Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari adanya kebijakan manajerial dan lingkungan organisasi yang dapat memberikan tanggapan positif dari pelanggan. Hulin dan Judge (2003), membedakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari respons psikologis multidimensi terhadap pekerjaan seseorang dan respons tersebut memiliki komponen kognitif (evaluatif), afektif (emosional), dan perilaku. Menurut Hasibuan (2014:71), indikator kepuasan kerja meliputi loyalitas, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja tidak langsung, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, hal ini melibatkan faktor fisik dan psikologis. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja, maka baik perusahaan maupun organisasi harus dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk juga menerapkan adanya peraturan-peraturan dan pemberian sanksi yang cukup tegas bagi karyawannya. Peraturan dan sanksi juga dibuat seadil mungkin, sehingga dapat meminimalisir adanya kecemburuan sosial. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya. Jika, karyawan memiliki tingkat kedisiplinan dan tanggungjawab yang baik, diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja menjadi perhatian yang sangat penting bagi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Kepuasan kerja meliputi beban kerja, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dll. Sedangkan, ketidakpuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti faktor insentif. Faktor insentif terdiri dari insentif finansial dan non-finansial. Karena pada dasarnya dengan adanya gaji maupun insentif yang diberikan oleh perusahaan secara adil dapat menimbulkan adanya kepuasan kerja karyawannya. Jika, pemberian gaji maupun insentif yang tidak sesuai dengan usaha yang sudah dilakukan oleh karyawannya dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan kerja. Maka dari itu, PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk terus memperhatikan kinerja, pembagian beban kerja, pemberian gaji/insentif, lingkungan kerja, serta kerjasama antar karyawannya agar dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja para karyawannya. Sehingga, dapat meminimalisir adanya ketidakpuasan kerja bagi karyawannya.

Kinerja karyawan adalah refleksi dari hasil kerja yang diberikan oleh seorang individu dalam lingkungan kerja. ini mencakup sejauh mana seseorang mencapai target, tanggung jawab atau tugas yang telah diberikan padanya. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan ketetapan waktu, serta kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dinilai dari aspek perilaku, seperti kerja sama tim, kedisiplinan, dan kemampuan beradaptasi. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi, karena karyawan yang berkinerja tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, manajemen kinerja, pemantauan, serta pengembangan karyawan merupakan faktor-faktor kunci dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Pemantauan kinerja merupakan aspek krusial dalam manajemen kinerja, serta perilaku manajerial. Meskipun terdapat beragam teori yang dapat menjelaskan pengaruh pemantauan terhadap kinerja, Ravid dan rekan-rekannya (2019) mengemukakan bahwa pemantauan sebenarnya bukanlah sebuah konsep psikologis, melainkan lebih merupakan sebuah metode praktis (Ravid et al., 2019, hal. 102). Dampak dari pemantauan ini mungkin bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristiknya. Salah satu aspek krusial dalam pemantauan adalah tujuan yang dikomunikasikan kepada karyawan mengenai alasan di balik pemantauan tersebut.

Hingga saat ini, penelitian mengenai pemantauan kinerja lebih banyak fokus pada dua aspek, yakni pemeliharaan kinerja dan pengembangan karyawan. Jika pemantauan kinerja bertujuan untuk menjaga kinerja karyawan agar sesuai dengan kepentingan organisasi, maka pemantauan yang bertujuan untuk pengembangan karyawan sejalan dengan kepentingan karyawan itu sendiri. Sebagai contoh, pemantauan terhadap pekerja kerah biru mungkin dilakukan dengan alasan menjaga kinerja oleh pihak manajemen, namun juga dapat berfungsi sebagai alat umpan balik bagi karyawan. Pengaruh tujuan komunikasi dalam pemantauan terhadap tingkat kepuasan kerja dan tingkat stres karyawan dapat dijelaskan melalui teori atribusi. Jika karyawan melihat pemantauan elektronik sebagai sesuatu yang menguntungkan mereka secara pribadi, maka dampak pemantauan terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja mereka seharusnya tidak seberat ketika mereka melihat pemantauan hanya untuk kepentingan organisasi. Dalam konteks organisasi, penetapan target kinerja adalah suatu metode umum dalam manajemen kinerja. Lebih spesifik lagi, individu atau tim karyawan diminta untuk mencapai target kinerja tertentu dalam waktu yang ditentukan. Untuk mendorong pencapaian target ini, pengusaha bisa memberikan insentif sebagai hadiah bagi pencapaian target tersebut, atau sebaliknya, mengancam dengan konsekuensi seperti pemecatan atau pelatihan pengembangan jika terus gagal mencapai target tersebut. Dengan cara ini, tujuan individu dan organisasi dapat diselaraskan. Penelitian oleh Nebeker dan Tatum (1993) dan Gosnell serta rekan-rekannya (2020) menunjukkan relevansi target kinerja dalam konteks pemantauan. Sebagai contoh, Gosnell dkk. (2020) menemukan bahwa kapten maskapai penerbangan mengurangi konsumsi bahan bakar terutama ketika harus mencapai target tertentu. Walaupun hal ini berdampak positif pada produktivitas, Nebeker dan Tatum (1993) berpendapat bahwa target kinerja bisa menempatkan karyawan dalam tekanan untuk mencapainya, dan karyawan mungkin merasa

terpukul jika gagal mencapainya. Dari perspektif teori stres, target kinerja bisa meningkatkan tuntutan kerja tanpa menyediakan sumber daya tambahan. Dengan demikian, target kinerja mungkin meningkatkan tingkat stres dan mengurangi tingkat kepuasan kerja.

PT Indofood CBP Sukses Makmur dalam mengembangkan SDM atau karyawan mereka yaitu dengan melakukan promosi dan demosi jabatan atas kinerja karyawan yang optimal. Promosi jabatan yaitu kenaikan jabatan dan demosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih baik yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji. Penentuan jabatan ini dilakukan jika karyawan mampu memenuhi syarat yaitu karyawan harus bisa mencapai target yang ditentukan sesuai bidangnya masing-masing. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk juga melakukan latihan intruksi kerja melalui pelatihan kerja yang dilaksanakan setiap hari minggu secara rutin untuk mengetahui seberapa jauh keseriusan dan manajemen karyawan mereka terhadap standar operasional perusahaan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan secara offline secara tatap muka maupun online, namun pelatihan yang dilakukan secara online baru beberapa kali dilakukan beberapa kali dikarenakan oleh faktor pandemi covid 19. PT Indofood berkomitmen dengan dilakukan pelatihan ini para karyawan mereka mampu melakukan kinerja mereka dengan optimal dalam bidang mereka masing-masing.

Hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah hal yang kompleks dan saling terkait dalam konteks lingkungan kerja. Kinerja kerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tugas dan tanggung jawabnya. Di sisi lain, kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja. Hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja karyawan, Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungannya lebih mungkin untuk bekerja dengan semangat dan memberikan hasil yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja positif. Kinerja yang baik dan pencapaian target kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa mereka berhasil dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa puas dengan pencapaian mereka dan merasa dihargai oleh organisasi. Ini bisa menjadi sumber kepuasan yang penting. Terdapat faktor-faktor perantara yang dapat memengaruhi hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini bisa melibatkan aspek seperti pengakuan, kompensasi, peluang pengembangan, dan dukungan atasan. Jika karyawan merasa diakui dan diberi kompensasi yang adil, hal ini dapat memperkuat hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja.

Penting untuk diingat bahwa hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja dapat bervariasi antara individu. Beberapa karyawan mungkin merasa puas dengan kinerja mereka bahkan jika hasil kerja mereka tidak sangat mencolok, sementara yang lain mungkin memerlukan pencapaian yang tinggi untuk merasa puas. Dalam intinya, kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dua aspek yang saling berpengaruh. Sementara karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kinerja yang lebih baik, kinerja yang baik juga

dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi yang berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan harus mempertimbangkan hubungan yang kompleks antara keduanya dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja adalah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Ini karena ada hubungan moderat antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dapat mempengaruhi sejauh mana mereka berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat sebagai indikator yang menentukan tingkat prestasi karyawan. Ketika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi dan harapan mereka tercapai, kepuasan kerja mereka meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja. Dengan demikian, ada keterkaitan erat antara tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin memberikan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja mereka. Kepuasan karyawan adalah faktor penting dalam mendorong motivasi kerja dan hasil yang optimal.

Dalam PT Indofood CBA Sukses Makmur Tbk mereka sangat mengutamakan kepuasan kerja karyawan mereka dengan begitu hubungan kinerja antara karyawan satu dengan yang lainnya dapat saling membantu, mereka membuat lingkungan kerja yang sehat dengan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan kerjanya dengan baik dengan begitu karyawan yang lainnya akan terpacu untuk melakukan kerja yang optimal, ini adalah salah satu strategi dari PT Indofood itu sendiri untuk memuat lingkungan kerja yang baik dan menjadikan hubungan antara kinerja karyawan mereka dapat mengikuti dengan kepuasan kerja karyawannya, karena dengan kepuasan kerja dari karyawannya dapat dilihat dari hubungan kinerja antar karyawannya dalam melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Mereka cenderung merasa puas dengan pencapaian mereka dan merasa dihargai oleh organisasi. Ini bisa menjadi sumber kepuasan yang penting. Terdapat faktor-faktor perantara yang dapat memengaruhi hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini bisa melibatkan aspek seperti pengakuan, kompensasi, peluang pengembangan, dan dukungan atasan. Jika karyawan merasa diakui dan diberi kompensasi yang adil, hal ini dapat memperkuat hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja. Beban kerja karyawan dan kompleksitas tugas merupakan fungsi dari struktur sebuah organisasi maupun perusahaan. Adanya perbedaan dalam pembagian beban tugas sebagian besar dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, kemampuan yang dimiliki, serta posisi atau jabatan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Persepsi seorang karyawan terhadap beban kerja yang seimbang maupun tidak seimbang terjadi karena adanya ketidaksesuaian beban kerja antar karyawan, sehingga dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan. Menurut teori ekuitas, seorang karyawan akan merasakan adanya ketidakadilan ketika rekan kerjanya juga melakukan upaya yang sama dengan dirinya dalam menyelesaikan tugas kerjanya justru mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari karyawan tersebut atau ketika karyawan dan rekan kerjanya mendapatkan penghasilan yang sama, tetapi rekan kerjanya

memberikan upaya penyelesaian tugas kerjanya lebih sedikit darinya. Beban kerja karyawan merupakan faktor penentu dari produktivitas dan turnover sebuah organisasi maupun perusahaan. Karena, jika beban kerja yang mereka dapat berada dibawah standar beban kerja dapat menyebabkan seorang karyawan bermalasan dan melakukan kegiatan yang non- produktif, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Sebaliknya, jika beban kerja melebihi standar maka para karyawan akan merasa kewalahan dalam menyelesaikan tugasnya. Beban kerja karyawan mengacu pada intensitas penugasan dengan harapan jumlah beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja yang seringkali diberikan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan yang begitu banyak dan menumpuk untuk mencapai target. Sehingga, menyebabkan karyawan harus lembur untuk memenuhi target pekerjaan karena waktu kerja yang sesungguhnya tidak mencukupi dalam penyelesaian pembagian tugas kerja. Apalagi pada saat akan me-launching produk yang baru, dimana hal itu dapat menyebabkan para karyawan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kelelahan. Maka dari itu, perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada para karyawannya. Karena motivasi dapat memberikan dorongan dan dukungan yang membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Mengingat adanya kecenderungan beban kerja yang variatif antar karyawan di berbagai departemen yang berbeda maupun sama dalam sebuah perusahaan, maka diperlukannya pengelolaan beban kerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya manajemen beban kerja yang baik dapat meminimalisir kesenjangan beban kerja antar karyawan. Fungsi dari adanya manajemen beban kerja yaitu guna membantu mengurangi kebutuhan dan keterampilan khusus maupun teknis, memfasilitasi pengorganisasian, serta pengelolaan dan pemantauan beban kerja sejalan dengan tujuan perusahaan.

Dengan adanya persepsi pembagian beban kerja yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, dan sebaliknya jika terdapat ketidakadilan dalam pembagian beban kerja maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawannya. Oleh karena itu, persepsi keseimbangan beban kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Budaya organisasi yang dimiliki PT Indofood terdiri dari discipline, unity, respect, integrity, excellent, innovative. Hasil pengolahan data diperoleh gambaran tentang persepsi karyawan mengenai penerapan budaya organisasi pada PT Indofood. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk juga terus memperhatikan kinerja, pembagian beban kerja, pemberian gaji/insentif, lingkungan kerja, serta kerjasama antar karyawannya agar dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja para karyawannya. Sehingga, dapat meminimalisir adanya ketidakpuasan kerja bagi karyawannya. Dengan adanya pembagian beban kerja yang adil dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Karena, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108(October 2022). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Hilamaya, M. P. dkk. (2021). EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office). *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–13.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8(May 2021). <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Strategic. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 6(1), 94–103. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.4331>