

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi yang semakin maju menjadikan lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis. Persaingan antar pelaku ekonomi menuntut setiap perusahaan memberikan yang terbaik kepada masyarakat sebagai pengguna barang atau jasa. Perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat menyesuaikan diri dan mengakomodasikan setiap perubahan dengan cepat, tepat dan terarah. Manajemen merupakan hal penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Perusahaan dalam mencapai tujuan (visi dan misi) harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan, karena perannya sebagai perencana, pelaksana dan pengendali kebijakan. Karyawan berperan aktif dalam kegiatan operasional, baik untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menjadi kurang manfaatnya bagi perusahaan. Mengingat perannya yang vital, mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan dan

kebutuhan yang mempengaruhi sikapnya dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan bersedia memberi kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan. Perusahaan diharapkan mampu memberi kepuasan kerja kepada para karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting karena mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada hasil yang ingin dicapai perusahaan dalam menjalankan usaha. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila harapannya sesuai dengan kenyataan yang diperolehnya dari kantor atau tempat kerjanya. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat individual dimana tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang ada pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginannya maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang diperoleh.

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri dan berpengaruh pada perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas cenderung kreatif dan inovatif dalam membantu perusahaan untuk bertumbuh dan berkembang. Karyawan bersedia memberikan waktu dan tenaganya guna tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi tercermin dari sikapnya yang rajin, disiplin dan tanggung jawab. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja rendah tercermin dari perilaku

yang cenderung negatif, seperti malas bekerja, terlambat datang ke kantor, jarang masuk kerja dan sebagainya.

Banyak perusahaan yang dihadapkan dengan masalah kepuasan kerja karyawan. PT Samudra Teknindo Hydraumatic adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak pada bidang desain dan pembuatan mesin *hydraulic*. Hasil produksi PT Samudra Teknindo Hydraumatic sudah diekspor ke negara Singapura, Malaysia, Australia, Cina, dan Inggris. Meski demikian, masalah rendahnya kepuasan kerja terdapat pada karyawan yang bekerja di PT Samudra Teknindo Hydraumatic.

Masalah kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan yang sering mangkir dari pekerjaannya. Pra riset dilakukan peneliti untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Samudra Teknindo Hydraumatic. Berikut ini hasil pra riset yang melibatkan 30 responden.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pra Riset**

| No. | Indikator Kepuasan Kerja       | Setuju | Tidak Setuju |
|-----|--------------------------------|--------|--------------|
| 1.  | Pembagian tugas                | 38%    | 62%          |
| 2.  | Karakteristik pekerjaan        | 67%    | 33%          |
| 3.  | Gaji                           | 17%    | 83%          |
| 4.  | Kesempatan promosi             | 26%    | 74%          |
| 5.  | Gaya kepemimpinan (pengawasan) | 21%    | 79%          |
| 6.  | Hubungan dengan rekan kerja    | 42%    | 58%          |

*Sumber:* Data diolah peneliti.

Berdasarkan hasil pra riset, gaji dan gaya kepemimpinan atasan paling mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya sebesar 83%. Karyawan juga kurang puas dengan gaya kepemimpinan atasan yang dapat dilihat dengan persentase tidak setuju sebesar 79%.

Setiap karyawan memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Perusahaan perlu memperhatikan sistem gaji dengan mengacu pada ketentuan peraturan pemerintah dan melihat standar gaji yang berlaku pada perusahaan sejenis. Gaji dan bonus diberikan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebab manusia memiliki pikiran, tidak akan mau tenaga dan waktunya habis hanya demi kepentingan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan sikap karyawan dalam menaati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dalam penerapan disiplin kerja pada suatu perusahaan, karyawan diharapkan bersedia dengan sukarela menaati peraturan yang berlaku guna meningkatkan efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HRD Supervisor, karyawan PT Samudra Teknindo Hydraumatic seringkali melanggar peraturan seperti datang terlambat dan meninggalkan tempat saat jam kerja. Bahkan ada karyawan yang total keterlambatannya mencapai 2.051 menit (34,18 jam) selama satu bulan. Jika dihitung dengan jam kerja yang diterapkan PT Samudra Teknindo Hydraumatic yakni pukul 08.00 – 17.00

atau 8 jam/hari maka setara dengan tidak masuk kerja selama 4 hari. Hal ini menunjukkan rendahnya disiplin kerja pada karyawan PT Samudra Teknindo Hydraumatic.

Penempatan karyawan juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penempatan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk menentukan posisi atau jabatan seorang karyawan. Penempatan sangat menentukan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila penempatan dirinya sesuai dengan spesialisasi, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Dalam penempatan karyawan, perusahaan dapat menyesuaikan dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal serta pengalaman yang dimiliki karyawan.

Penempatan karyawan yang tepat akan menghasilkan karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, terdapat karyawan PT Samudra Teknindo Hydraumatic dengan latar belakang pendidikan jurusan Akuntansi ditempatkan pada bagian HRD. Tugas bagian HRD (*Human Resources Department*) antara lain mengelola absensi karyawan, penghitungan gaji dan mengurus jaminan kesehatan karyawan (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan). Tugas ini seharusnya diberikan kepada karyawan dengan latar belakang pendidikan Manajemen SDM atau telah mempunyai pengalaman kerja pada bagian HRD.

Penempatan karyawan yang tidak sesuai akan mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang bekerja

tidak sesuai dengan keahliannya akan mudah lelah dan jenuh dengan pekerjaannya. Karyawan merasa pekerjaan tersebut tidak menarik dan tidak membuatnya semangat dalam bekerja sehingga hasil kerjanya tidak maksimal. Karyawan tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pedoman perilaku anggota organisasi terhadap serangkaian aktivitas kerja dalam organisasi. Budaya organisasi menciptakan identitas atau citra perusahaan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Tujuan suatu perusahaan dapat terlihat dari visi dan misi perusahaan tersebut. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan, banyak karyawan yang tidak mengetahui visi dan misi PT Samudra Teknindo Hydraumatic. Hal ini menunjukkan lemahnya budaya organisasi karena karyawan kurang peduli terhadap tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Selain itu, budaya organisasi tercermin dari cara kerja karyawan. Ketika peneliti melakukan observasi ke PT Samudra Teknindo Hydraumatic, ruangan tempat karyawan bekerja sangat berantakan. Karyawan enggan merapikan ruangan kerjanya karena merasa ada petugas yang akan membersihkannya. Sikap ini juga menunjukkan lemahnya budaya organisasi dimana karyawan acuh terhadap kerapian dan kebersihan dalam melakukan pekerjaan. Lemahnya budaya

organisasi akan berdampak pada kurang baiknya perilaku karyawan sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi seorang karyawan dapat terlihat dari kinerja dan hasil kerjanya. Kemampuan yang disertai dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Hal ini dikarenakan, motivasi mendorong karyawan untuk mau bekerja secara optimal.

Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan berusaha selalu masuk kerja. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka karyawan cenderung tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel I.2**  
**Data Absensi Karyawan**  
**PT Samudra Teknindo Hydraumatic**  
**Periode Jan – Maret 2016**

| <b>Bulan</b> | <b>Ketidakhadiran<br/>(orang)</b> | <b>Total<br/>Karyawan</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------------|
| Januari      | 77                                | 176                       | 43,75 %           |
| Februari     | 19                                | 173                       | 10,98 %           |
| Maret        | 32                                | 157                       | 20,38 %           |

*Sumber:* Data diolah peneliti.

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan sangat tinggi yaitu mencapai 43,75% pada bulan Januari, lalu menurun pada bulan

Februari dengan persentase 10,98% dan kembali mengalami kenaikan pada bulan Maret yakni mencapai 20,38%. Hal ini menunjukkan rendahnya motivasi pada karyawan PT Samudra Teknindo Hydraumatic. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan dapat terlihat dari kehadiran karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang ada disekitar karyawan meliputi penerangan, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan, dan bau tidak sedap. Lingkungan kerja fisik yang kondusif akan memberi rasa nyaman sehingga karyawan bergairah dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik guna mendukung karyawan bekerja secara efisien. Lingkungan kerja fisik yang kurang baik menuntut tenaga serta waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di PT Samudra Teknindo Hydraumatic, terlihat ruang kerja yang berantakan, banyak sampah di halaman, suara bising, serta bau tidak sedap dari bahan-bahan kimia. Hal ini membuat konsentrasi kerja karyawan menjadi terganggu. Lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja karena setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja fisik yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, kepuasan kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu rendahnya disiplin kerja karyawan,

tidak sesuai penempatan karyawan, lemahnya budaya organisasi, rendahnya motivasi karyawan, dan kurang mendukungnya lingkungan kerja fisik. Dari faktor-faktor tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Samudra Teknindo Hydraumatic.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Rendahnya disiplin kerja karyawan.
2. Tidak sesuai penempatan karyawan.
3. Lemahnya budaya organisasi.
4. Rendahnya motivasi karyawan.
5. Kurang mendukungnya lingkungan kerja fisik.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi dana, waktu dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Samudra Teknindo Hydraumatic”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan?

#### **E. Kegunaan penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.
2. Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Peneliti

Seluruh kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan kepastakaan pada perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

c. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas perusahaan yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja karyawan.