

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya suatu negara, maka semakin banyak pula persaingan yang terjadi di dalam dunia bisnis. Banyak perusahaan baru yang bermunculan, dan banyak perusahaan lama yang semakin berkembang pesat. Dalam hal ini, seorang manajer harus mampu untuk menciptakan baik produk maupun strategi yang efektif dan efisien untuk mampu bersaing dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang ingin dicapai, untuk mencapai visi dan misi tersebut setiap manajer harus mampu memanfaatkan sumber daya dengan semaksimal mungkin. Salah satu sumber daya yang berperan aktif dalam perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah faktor penentu dari suksesnya suatu perusahaan. Tanpa adanya SDM yang bagus, perusahaan akan sulit untuk mencapai visi dan misinya. SDM yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan karyawannya dengan sebaik mungkin. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah masalah kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Jika kepuasan kerja sudah tercapai maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan kerja mencerminkan seseorang dalam berperilaku terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi sebuah masalah yang selalu dihadapi oleh perusahaan baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, termasuk karyawan pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). BPPT adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang berada dibawah koordinasi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengkajian dan penerapan teknologi. BPPT terdiri dari beberapa bagian, salah satunya adalah Sekretariat Utama yang didalamnya terdapat sub bagian Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang disingkat SDMO. Peneliti akan melakukan observasi dan wawancara di bagian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Tenaga Ahli bagian SDMO pada tanggal 9 Mei 2016, peneliti mendapat data total ketidakhadiran (absensi) karyawan bagian SDMO tahun 2011 sampai 2015. Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1**Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian SDMO tahun 2011 – 2015**

Tahun	Total Ketidakhadiran Karyawan	Total Karyawan	Persentase Total (%)
2011	5	36	14%
2012	8	49	16%
2013	12	57	21%
2014	15	68	22%
2015	18	79	23%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan jumlah ketidakhadiran dan jumlah persentase total karyawan yang tidak hadir dari tahun 2011 sampai 2015. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya penurunan jumlah kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan. Atau mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang rendah di bagian SDMO Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT).

Peneliti juga melakukan penyebaran kuisioner saat melakukan pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada bagian SDMO rendah. Hasil pra riset tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2

Hasil Prariset Pada Bagian SDMO BPPT

Variabel	Presentase Hasil Prariset	
	Ya	Tidak
lingkungan kerja	11%	89%
kepuasan kerja	29%	71%
strees kerja	39%	61%
motivasi kerja	25%	75%
beban kerja	46%	54%
budaya organisasi	93%	7%
kepemimpinan	25%	75%
loyalitas karyawan	64%	36%
rekan kerja	100%	0%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 1.2, hasil prariset terhadap 40 dari total keseluruhan 102 karyawan bagian SDMO Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), peneliti mendapat hasil bahwa 2 faktor terkuat dari penyebab rendahnya kepuasan kerja. Faktor pertama motivasi kerja, yaitu sebanyak 75% karyawan menjawab N atau Tidak, hal ini berarti sebanyak 75% karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja yang menjadi faktor atas rendahnya kepuasan kerja mereka. Faktor kedua lingkungan kerja, yaitu sebanyak 89% karyawan menjawab N atau Tidak, hal ini

berarti sebanyak 89% karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menjadi faktor rendahnya kepuasan kerja mereka.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan kurang mendapatkan apresiasi dari atasan mereka ketika mereka melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dan benar. Mereka pun mengeluhkan jika melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar dengan tidak itu sama saja, jadi kebanyakan dari mereka cenderung merasa tidak puas. Hal ini lah yang menyebabkan kepuasan kerja mereka menjadi rendah.

Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan memberikan motivasi atau apresiasi atas pekerjaan yang mereka selesaikan, itu dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dari organisasi dan perusahaan sehingga visi dan misi dapat tercapai dengan baik.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dari hasil observasi langsung dan wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa tempat kerja setiap karyawan itu terlalu sempit untuk mereka bergerak, dan jarak dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lain cenderung sangat dekat, sehingga mereka tidak leluasa untuk bergerak saat mengerjakan pekerjaannya. Hanya atasan yang mendapatkan ruangan khusus untuk bekerja. Oleh karena itu banyak karyawan mengeluh karena tempat kerjanya yang sempit, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal

dan kebanyakan dari mereka tidak merasa puas atas lingkungan kerja yang mereka dapatkan. Serta kurangnya pencahayaan yang memadai. Lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pekerjaan yang mereka lakukan.

Informasi yang telah diuraikan diatas, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Indra Alamsyah (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Sukarman (2011) yang menyimpulkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga meskipun para pegawai yang bekerja memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, peneliti menduga ada dua faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian SDMO Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat”*.

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat?
- 4) Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai beriku:

- 1) Untuk mengetahui Bagaimana gambaran motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.
- 2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.
- 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.
- 4) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jakarta Pusat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan secara lebih lanjut, dan

sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta dapat memecahkan masalah bagi pihak :

a) Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Bagi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT)

Memberikan informasi mengenai apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja bagian SDMO Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

d) Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.