

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya suatu negara maka akan berkembang perekonomiannya dan daya saing suatu bisnis akan semakin ketat. Perusahaan akan berlomba-lomba untuk menjadi yang lebih unggul dibandingkan dengan kompetitornya, dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama dalam dunia bisnis yang bersifat dinamik. Hal ini juga dilakukan oleh perusahaan dalam bidang industri.

Perusahaan dalam bidang industri dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang unggul agar mampu bersaing di dalam dunia bisnis bidang industri yang mempunyai kompetitor bahkan dalam bidang produksi yang sama. Barang yang diproduksi harus mempunyai kualitas yang baik, lebih unggul dan konsumen merasa puas terhadap barang tersebut.

Perusahaan juga akan mengoptimalkan bisnisnya guna mencapai tujuan, lebih produktif dan mampu bersaing yaitu dengan memiliki sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan.

Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul, maka perusahaan akan lebih siap dalam menghadapi tantangan maupun ancaman yang datangnya dari luar. Seseorang cenderung bekerja lebih giat dan optimal jika memiliki kepuasan terhadap pekerjaan.

Adanya kepuasan kerja pada karyawan merupakan hal yang penting karena jika karyawan puas terhadap pekerjaannya mereka akan bekerja lebih produktif, hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan kerjanya.

Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan serta keinginan dari karyawannya akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Yusron dkk ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya, misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan¹.

Rendahnya kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan yang dapat dimiliki oleh setiap perusahaan. Salah satu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah adalah karyawan pada divisi “B” PT. “K” Bekasi. PT “K” adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri komponen printer. Tingkat rendahnya kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” ini dapat dilihat dari *turnover* karyawan yang terlihat cukup besar.

¹ Yusron Rozzaid *et al*, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemidia Persada Cabang Banyuwangi)”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 1 No. 2, 2015, h.202

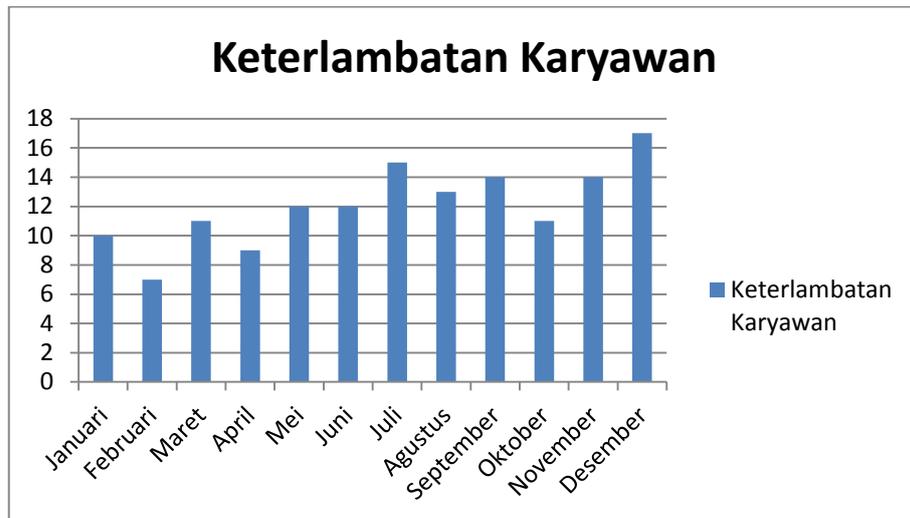
Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi Tahun 2014 - 2015

	2014	2015
Turnover Karyawan	10 Karyawan	16 Karyawan
Persentase	8,9 %	16,7 %

Sumber: PT. “K”, data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan data dari Tabel 1.1, dapat dilihat data *turnover* karyawan meningkat pada tahun 2015 dibandingkan dengan tahun 2014. Keluarnya karyawan pada tahun 2014 sebesar 10 orang karyawan dan angka keluarnya karyawan meningkat pada tahun 2015 yaitu 16 orang karyawan. Mengindikasikan bahwa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

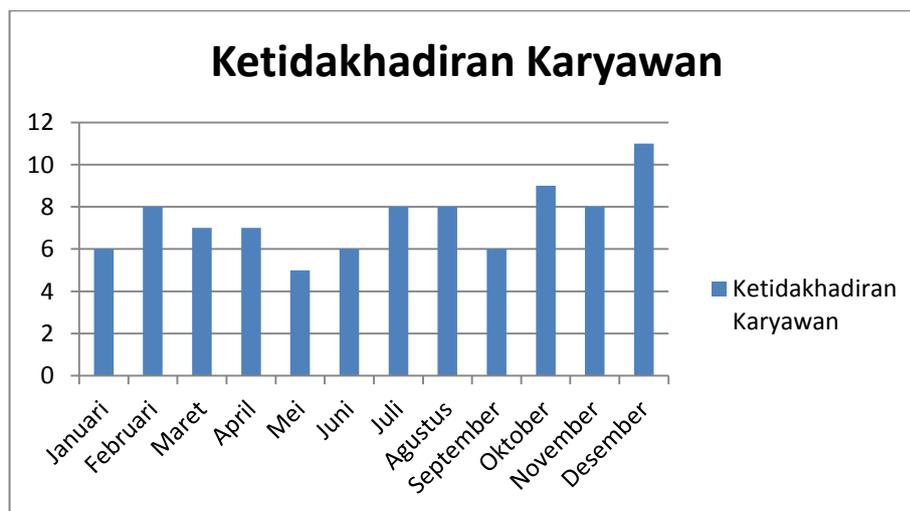
Selain dari data *turnover* karyawan yang mengindikasikan kepuasan kerja karyawan rendah, absensi pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi menunjukkan naik turunnya tingkat absensi dari keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan di tempat kerja. Dapat dilihat dari Gambar 1.1 pada bulan Februari sebanyak 7 orang karyawan yang terlambat masuk merupakan angka terendah dan angka tertinggi adalah 17 orang karyawan yang terlambat masuk pada bulan Desember.



Gambar 1.1

Data Ketelambatan Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi Tahun 2015

Sumber: PT. “K”, data diolah oleh peneliti, 2016



Gambar 1.2

Data Ketidakhadiran Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi Tahun 2015

Sumber: PT. “K”, data diolah oleh peneliti, 2016

Dapat dilihat juga pada Gambar 1.2 yang menunjukkan data absensi dari ketidakhadiran karyawan divisi “B”, bulan Mei sebanyak 5 orang karyawan yang tidak hadir merupakan angka terendah dan angka tertinggi pada bulan Desember terdapat 11 orang karyawan yang tidak hadir di tempat kerja. Adanya beberapa

pernyataan dari karyawan yang pernah tidak hadir pada saat jam kerja dan berdasarkan data yang memperlihatkan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan mengalami grafik naik dan turun. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Selain dari data *turnover* dan absensi, peneliti juga melakukan pra riset. Dalam pra riset yang dilakukan, peneliti menyebar kuisioner kepada 20 karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Hasil pra riset dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset

Entitas dari Kepuasan Kerja	Persentase
Motivasi Kerja	45%
Kompensasi	5%
Gaya Kepemimpinan	5%
Lingkungan Kerja	25%
Pengembangan Karir	5%
Stres Kerja	10%
Budaya Organisasi	5%

Sumber: PT. “K”, data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan presentase hasil pra riset terhadap 20 karyawan pada divisi “B” PT. “K” Bekasi dan terdapat hasil yang menunjukkan bahwa adanya 2 faktor dengan presentase terbesar yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi yaitu motivasi kerja dengan presentase sebesar 45% dan lingkungan kerja dengan presentase sebesar 25%.

Faktor pertama yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu motivasi kerja. Karyawan yang kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja, mereka akan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan kurang mendapatkan motivasi dalam pekerjaannya sehingga mereka kurang terdorong dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan karyawan datang terlambat maupun tidak hadir di dalam perusahaan pada saat jam kerja.

Karyawan pada divisi “B” ini harus sesegera mungkin menyelesaikan pekerjaannya karena mereka mengurus mengenai kepegawaian, keuangan, ekspor dan impor, penjualan, pembelian, sistem informasi, sistem pengembangan, transportasi, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja. Mereka kurang mendapatkan dorongan dalam bekerja yaitu kurangnya interaksi yang baik di tempat kerja dan kurangnya saling mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan dengan baik selain itu karena pekerjaan yang banyak dan harus mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dengan motivasi kerja rendah menjadikan mereka datang terlambat dan tidak hadir di tempat kerja pada saat jam kerja. Dengan demikian rendahnya motivasi kerja dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu lingkungan kerja. Karyawan merasa lingkungan kerja mereka tidak begitu baik dalam menunjang pekerjaan. Hubungan kerja antar pekerja kurang baik, buruknya pencahayaan yaitu kurangnya tingkat keterangan pada

lampu yang terdapat diruangan. Selain itu kebisingan dari suara mesin produksi yang dinyalakan selama jam kerja. Fasilitas kerja yang kurang mendukung, udara yang membuat karyawan tidak nyaman, kebersihan yang kurang terjaga dan tata ruang kerja yang membuat bosan.

Karena lingkungan kerja yang tidak begitu baik, karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mereka menjadi tidak betah untuk berlama-lama di tempat kerja sehingga mereka sering tidak hadir dalam bekerja. Buruknya lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan faktor yang diduga penyebab rendahnya kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan seperti diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?
4. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?
5. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi PT. "K" Bekasi

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sebagai masukan mengenai kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang teori yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi sebuah media dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.