

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, maka patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan dapat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan komitmen pegawainya sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi Ardianti, Qomariah, and Wibowo (2018). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai atau karyawan pada suatu organisasi, dalam hal ini organisasi atau perusahaan harus mampu menyediakan dan mengurus permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia tersebut. Keadaan suatu karyawan didalam perusahaan harus diperhatikan dan tidak boleh di pandang sebelah mata, bahkan bukan suatu alat mesin yang harus bekerja tanpa ada rasa kepuasan. Dengan begitu perusahaan perlu memberikan motivasi diri yang dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan semestinya juga melihat lingkungan kerja yang ada, sehingga suatu pekerjaan bisa terselesaikan dan karyawan merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan berupa moril maupun materiil.

Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya Meithiana (2017:38). Hal itu dirasa harus dilakukan oleh setiap perusahaan, sehingga perlu pengelolaan karyawan secara baik, yang kemudian karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan juga dapat menjadikan itu sebagai timbal balik untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan.

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang

bersifat individual. Setiap individu biasanya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, mereka akan bersikap positif bila merasa sudah puas atau akan bersikap negatif bila merasa tidak puas. Kepuasan kerja tersebut tentu saja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain Agustini (2019:55). Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan faktor yang mendukung untuk tercapainya kepuasan tersebut, yaitu dengan membangun motivasi diri dan memberikan lingkungan kerja yang baik. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang diterima maka semakin tinggi juga sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

PT. Tato Daerah Cibinong Kabupaten Bogor merupakan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan mayoritas sudah menjadi karyawan tetap pada Departemen Produksi yang menghasilkan produk Body Striping Motor, Mobil dan Sticker Promosi. Salah satu upaya PT. Tato adalah peningkatan pendapatan melalui pengelolaan sumber daya manusia dengan usaha – usaha ke arah produktivitas yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan. Namun hal tersebut pada kenyataannya masih belum dapat terpenuhi, dikarenakan penyebabnya adalah kurangnya pemberian motivasi dari atasan terhadap bawahan, tidak ada apresiasi ketika hasil kerja tercapai, hubungan kerja yang tidak harmonis dan kurang terjalinnya hubungan emosional didalam lingkungan kerja.

Dalam memenuhi kepuasan kerja seorang karyawan merasa bahwa kendala yang terus terjadi didalam hal tersebut adalah motivasi kerja yang merupakan penentu tinggi rendahnya seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Motivasi yang ada dalam diri seorang karyawan menjadi kebutuhan dasar yang harus terpenuhi dan sangat penting bagi setiap karyawan agar berantusias sekaligus mampu dalam mencapai produktivitas kerja yang baik, sehingga dapat terlihat bagaimana seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja ketika motivasi sudah diberikan. Salah satu penyebab tidak terpenuhinya kepuasan kerja karena rendahnya motivasi yang diberikan pada setiap karyawan dan berdampak negatif pada sikap, perilaku dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mampu untuk menunjang pekerjaan karyawan tetapi juga mendukung tujuan yang ingin dicapai perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif sangat memberikan efek positif bagi keduanya. Seorang karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan sangat bergantung pada suasana, kondisi, tempat kerja, keamanan dan hubungan

sesama karyawan yang pada akhirnya menimbulkan rasa kepuasan kerja di dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Penelitian yang dilaksanakan di PT. Tato beralamat di Jalan Raya Jakarta - Bogor Km. 47, RT. 5 / RW. 2, Nanggewer Mekar, Cibinong, Nanggewer Mekar, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16912. Didirikan pada tanggal 15 Agustus 1958. Pada waktu itu perusahaan ini bergerak dalam bidang perdagangan alat tulis kantor, seiring berjalan-nya waktu jenis kegiatan usahanya berubah menjadi manufaktur. Dalam memenuhi tugas dan kewajibannya, PT. Tato bertanggung jawab penuh dalam menjamin *quality service design* dan inovasi produk, meningkatkan sistem manajemen untuk memastikan perbaikan yang berkelanjutan kepada setiap konsumen.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Tato menunjukkan adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan, dimana sebagian karyawan saat ini dapat dikatakan kurang memiliki rasa motivasi dalam melaksanakan pekerjaan-nya, begitupun dengan kondisi lingkungan kerja yang dirasa adanya ketidak nyamanan dan mengenai kebutuhan ruang secara terperinci dianggap perlu dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang mengakibatkan karyawan terhambat dalam bekerja.

Hal ini perlu dilakukan suatu tindakan yang terjadi dilapangan dengan mendistribusikan kuesioner pra-penelitian kepada 30 orang karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.

Tabel 1. 1
Kuesioner Pra-penelitian Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Total
		Baik	Tidak Baik	
1.	Persepsi Karyawan Mengenai Pekerjaan : Perusahaan menilai sikap karyawan terhadap pekerjaan.	11	19	30
2.	Gaji : Gaji yang diterima karyawan oleh perusahaan.	22	8	30
3.	Lingkungan Kerja : Keadaan lingkungan kerja ditempat karyawan bekerja.	13	17	30

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Total
		Baik	Tidak Baik	
4.	Kebijakan Perusahaan : Pengawasan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan.	16	14	30

Sumber: Jawaban karyawan pada departemen produksi PT. Tato.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan pada poin kesatu sebanyak 19 orang karyawan dan poin ketiga sebanyak 13 orang karyawan merasa perusahaan dalam menilai pekerjaan juga keadaan ruang kerja tidak baik, sedangkan pada poin kedua sebanyak 22 orang karyawan dan keempat sebanyak 16 orang karyawan merasa sistem penggajian serta pengawasan terhadap karyawan baik. Kemudian hal lainnya terlihat dari laporan hasil produktivitas karyawan.

Tabel 1.2
Laporan Hasil Produktivitas Tahun 2021

Bulan	Kapisisitas Produksi	Aktual Produksi	Capain Produksi	Target NG	Capaian NG
Januari	560000	252634	45.11%	5%	9.3%
Februari	560000	273100	48.77%	5%	6.5%
Maret	560000	451858	80.69%	5%	5.9%
April	560000	351296	62.73%	5%	6.2%
Mei	560000	282700	50.48%	5%	7.0%
Juni	560000	282700	50.48%	5%	6.0%
Juli	560000	324912	58.02%	5%	5.6%
Agustus	560000	243546	43.49%	5%	6.2%
September	560000	461000	82.32%	5%	4.3%
Oktober	560000	441000	78.75%	5%	5.0%
November	560000	395000	70.54%	5%	3.1%

Bulan	Kapasitas Produksi	Aktual Produksi	Capain Produksi	Target NG	Capaian NG
Desember	560000	295000	52.68%	5%	5.2%
Total/Rata - Rata	6720000	4054746	60.34%	5%	5.8%

Sumber: Laporan hasil produktivitas PT. Tato tahun 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan capaian produksi bulan September sebesar 82.32% yang merupakan produktivitas tertinggi dan pada capaian target NG jika di rata – ratakan dalam satu tahun mencapai 5.8%. Terlihat bahwa tahun 2021 ini tingkat produktivitas dan capaian NG masih belum menacapai target di beberapa bulannya.

Dari data Hasil Produktivitas dan Pra-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, produktivitas kerja yang tidak tercapainya dalam satu tahun disebabkan oleh kepuasan kerja, terlihat dari distribusi jawaban responden bahwa sebagian karyawan memilih penilaian yang negatif mengenai persepsi perusahaan dalam menilai pekerjaan dan keadaan ruang kerja yang tidak baik. Hal tersebut mengindikasikan tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Mesak, Fanggihdae, and Ndoen (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Cabang Kupang” bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian selanjutnya dilakukan pra-penelitian mengenai motivasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.

Tabel 1. 3
Kuesioner Pra-penelitian Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Total
		Baik	Tidak Baik	
1.	Kebutuhan Fisiologis : Kebutuhan dasar/fisik yang diterima oleh karyawan.	21	9	30
2.	Kebutuhan Rasa Aman : Kebutuhan rasa terlindungi ditempat karyawan bekerja.	13	17	30
3.	Kebutuhan Rasa Memiliki :	16	14	30

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Total
		Baik	Tidak Baik	
	Rasa kepedulian karyawan dalam menjalankan pekerjaan.			
4.	Kebutuhan Harga Diri : Kebutuhan saling menghormati karyawan satu sama lain dilingkungan kerja.	13	17	30
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri : Kebutuhan karyawan berkesempatan untuk menambah potensinya ditempat kerja.	6	24	30

Sumber : Jawaban karyawan pada departemen produksi PT. Tato.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan pada poin kesatu sebanyak 21 orang karyawan, poin ketiga sebanyak 16 orang karyawan menilai baik terhadap motivasi yang diberikan, sedangkan pada poin kedua sebanyak 17 orang karyawan, poin keempat sebanyak 17 orang karyawan dan poin kelima sebanyak 24 orang karyawan, dimana ketiga poin tersebut sebagian besar karyawan merasa motivasi yang diberikan tidak baik, sehingga ini menyebabkan rendahnya motivasi yang ada didalam diri seorang karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Pahlawan and Onsardi (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian selanjutnya dilakukan pra-penelitian mengenai lingkungan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.

Tabel 1. 4
Kuesioner Pra-penelitian Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Total
		Baik	Tidak Baik	
1.	Lingkungan Kerja Fisik :			
	a. Penerangan lampu dan tata letak peralatan kerja, meja, kursi di ruang kerja	13	17	30
	b. Bagaimana peralatan kerja di tempat karyawan bekerja.	16	14	30

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Total
		Baik	Tidak Baik	
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik :			
	a. Hubungan karyawan sesama rekan kerja ditempat bekerja.	10	20	30
	b. Hubungan karyawan antara atasan dan bawahan ditempat kerja.	19	21	30

Sumber : Jawaban karyawan pada departemen produksi PT. Tato.

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada poin kesatu bagian (a) sebanyak 17 orang karyawan dan point kedua bagian (a) 20 orang karyawan, bagian (b) 21 orang karyawan, dimana sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja karyawan tidak baik.

Sejalan dengan penelitian Irma and Yusuf (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima” bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian diatas terdapat fenomena kepuasan kerja pada Departemen PT. Tato saat ini dikatakan rendah, hal tersebut didukung dengan adanya hasil produktivitas yang tidak tercapai selama satu tahun (2021) dan kuesioner pra-penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa belum termotivasi, hal tersebut sangat mempengaruhi pada kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak harmonis dan akan menimbulkan kurangnya rasa kepedulian juga integritas yang rendah baik itu sesama karyawan, bawahan dan atasan maupun terhadap pekerjaan yang berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Berlandaskan pada penjelasan tersebut, perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan data, mengetahui informasi dan menganalisis fenomena yang ada untuk dijadikan laporan berupa proposal skripsi, maka dari itu ditetapkan sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Tato**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, didapat permasalahan pada penelitian ini yaitu:

1. Tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan.

3. Kurangnya situasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan yang kurang baik dan nyaman.
4. Kurangnya fasilitas ruang kerja.
5. Tidak kondusifnya lingkungan kerja.
6. Kurangnya motivasi diri terhadap pekerjaan.
7. Kurangnya keharmonisan antar karyawan.
8. Kurangnya perhatian perusahaan dalam menilai sikap karyawan terhadap pekerjaannya.
9. Belum terpenuhinya kebutuhan untuk menambah potensi karyawan.
10. Kurang terjalinnnya hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun beberapa batasan masalah pada penelitian, yakni:

1. Penulisan ini dibatasi oleh penulis dengan lingkup konsentrasi dibidang Manajemen khususnya Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Membahas tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan.
3. Penelitian dilakukan di PT. Tato.
4. Metode penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda.
5. Menggunakan jenis penelitian deskriptif Kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel dengan memanfaatkan aplikasi SPSS Versi 24.

1.4 Perumusan Masalah

Penentuan rumusan masalah didasarkan pada permasalahan yang telah teridentifikasi , hingga dapat dirumuskan masalah berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato?
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato?
4. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato?
5. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato?

6. Bagaimana pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Tato?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tato.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam membangun ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan sebagai gambaran dalam mengukur, menemukan serta menyelesaikan permasalahan yang menyangkut motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja karyawan. adapun beberapa manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi serta manfaat secara praktis mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Tao bagi karyawan perusahaan secara luas.
2. Dari hasil temuan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Departemen Produksi PT. Tato diharapkan dapat memberikan informasi untuk mengembangkan teori dan bermanfaat secara praktis atas pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam kajian organisasi dan perusahaan secara luas.

3. Penelitian ini juga diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya serta masyarakat yang akan meneliti dibidang Sumber Daya Manusia khususnya motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja.

