

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, banyak sumber daya yang diperlukan agar suatu perusahaan dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan sebaik-baiknya dan dengan pengelolaan yang baik, kualitas sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan dapat memaksimalkan produksi dan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.

Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci yang sangat penting dalam perusahaan maka perlu adanya peningkatan dalam hal produktivitas, efisiensi, dan juga kualitasnya. Oleh sebab itu, perlu adanya pengembangan suasana bekerja yang dapat membangkitkan peran aktif serta peningkatan kondisi kerja di lapangan yang dapat mendorong karyawan agar dapat

mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya secara maksimal. Agar dapat mencapai hal tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan bangga dan gembira atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan, serta adanya perasaan dihargai dan nyaman, yang mana perasaan tersebut diakibatkan oleh kondisi kerja yang memadai dan memenuhi kebutuhan mereka.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar kedisiplinan, dedikasi dan loyalitas karyawan dapat meningkat. Kepuasan kerja merupakan nilai dari para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan yang mereka lakukan dapat memuaskan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri serta hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektivan performa dan juga kesuksesan dalam bekerja. Menurut Noor (2013), kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan dan ambisi pribadinya sehingga ia akan merasa puas. Kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek yaitu jumlah

kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Usman (2010), menyatakan kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan setiap karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai tingkat kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan timbul sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan karena kepuasan kerja karyawan baru dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti misal motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik oleh perusahaan dan kemudian diterima oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Namun pada prakteknya tidak semua karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat terlihat dari perilaku yang mereka tunjukkan. Davis dan Wether dalam Putrianti (2013), menjelaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja ditunjukkan dalam bentuk pelambanan kerja, mangkir, kelalaian, rendahnya motivasi, dan masalah disiplin pegawai. Sehingga jelas bahwa rendahnya kepuasan kerja yang terjadi dapat mengakibatkan hilangnya jam kerja serta kerugian finansial bagi perusahaan.

PT. Intiwarna Prima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan telah memiliki mitra beberapa perusahaan ternama. Saat ini diduga bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Intiwarna Prima masih dapat dikatakan rendah. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan setiap tahunnya. Berikut merupakan data absensi dan data frekuensi keterlambatan karyawan PT. Intiwarna Prima dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Selama Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Alpha	Jumlah	Tingkat Absensi (%)
2019	40	3	4	7	14	35
2020	39	4	5	7	15	38,5
2021	37	3	6	8	17	46

Sumber: PT. Intiwarna Prima, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir pada saat jam kerja, meningkat setiap tahunnya. Dan dari jumlah tersebut, karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan (*alpha*) berjumlah lebih banyak daripada karyawan ijin atau sakit. Di tahun 2019 ada sebanyak 17,5% karyawan yang membolos. Jumlah ini meningkat menjadi sebanyak 17,9% di tahun 2020. Sementara di tahun 2021 jumlah karyawan yang membolos meningkat cukup banyak hingga sebanyak 21,6% dari total karyawan. Meningkatnya ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan ini menjadi indikasi bahwa adanya ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Intiwarna Prima.

Tabel 1.2 Data Frekuensi Keterlambatan Karyawan Selama Tahun 2019-2021

(Dalam menit)

Tahun	Jumlah Karyawan	1-15	15-30	>30	Jumlah
2019	40	54	31	19	104
2020	39	60	35	20	115
2021	37	59	33	16	108

Sumber: PT. Intiwarna Prima, 2021

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa frekuensi keterlambatan kerja yang dilakukan oleh karyawan cukup tinggi dan meningkat setiap tahunnya. Total keterlambatan yang dilakukan karyawan di tahun 2019 adalah sebanyak 104 kali dan meningkat di tahun berikutnya sebanyak 115 kali di tahun 2020. Sedangkan pada tahun 2021 frekuensi keterlambatan karyawan mengalami penurunan dengan total 108 kali keterlambatan. Akan tetapi angka ini cukup tinggi jika dibandingkan dengan tahun 2019 dimana jumlah karyawan di perusahaan masih sebanyak 40 orang. Meningkatnya frekuensi keterlambatan karyawan pada data di atas dapat menjadi indikasi bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Intiwarna Prima masih rendah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan akan memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang mereka kerjakan ketika mereka memiliki motivasi yang tinggi. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung untuk tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya meski karyawan tersebut memiliki kemampuan atau keterampilan yang baik sekalipun. Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Ketika perusahaan dapat mengerti persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

Pada PT. Intiwarna Prima, motivasi karyawan dinilai masih rendah hal ini tercermin dari kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat serta sering meninggalkan jam kerja, selain itu tuntutan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan yang tidak berdampak baik bagi perusahaan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga kesehatan karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo, *et. al.* (2014), bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian waktu dalam sehari untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan juga beristirahat dari aktivitas bekerja.

Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di di PT. Intiwarna Prima adalah ruang kerja karyawan yang cukup sempit sehingga membuat efisiensi kerja karyawan menjadi kurang maksimal. Tata ruang kerja karyawan yang baik selain dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan juga dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman saat mengerjakan pekerjaan mereka. Selain itu, sirkulasi udara yang kurang memadai juga membuat suhu udara terasa cukup panas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intiwarna Prima”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intiwarna Prima?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intiwarna Prima?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intiwarna Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intiwarna Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan mahasiswa serta sebagai parameter untuk menambah ilmu pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sambungan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi pada umumnya dan bidang manajemen pada khususnya, serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa untuk dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan yang Terkait

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan perusahaan.