

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Kiprah sumber daya manusia (sdm) maruapakan faktor sangat yg di krusial suatu pada perusahaan atau organisasi. Manjadi kibatnya, sdm faktor perlu perhatian pendapatan utama di pegelolannya pada supaya ketika pemanfaatannya memakai yg diperlukan oleh perusahaan trsebut mencapai bat tujuan yg sudah ditentukan. Bila menginginkan prusahaan kryawan bekerja mampu denggan mksiimal serta efisien, teruntuk itu kebutuhan karyawan terpenuhi harus, maka dapat terjaga kepuasan kerja . Kepuasan kerja dasarnya padda alah suatu yag individual sifatnya, tiap individual mempunyai kepuasan taraf yang beda sinkron deggan sistem nilai padda dirinya yg brlaku.

Berdasarkan Badjuri (2009) kepuasan kerja dipisahkan tak bisa leh motivasi kerja yg acapkali kali artinya harapan karyawan kerja. Gambarran perihal yg akurat hubungan ini merpakan motivasi kerja bhwa menyumbang tkepuasan kerja yang tinggi ditimbulnya. Kepuasan kerja kan tinggi bila harapan karywan dn kebutuhan sebagai yg motivasi kerja terpenuhi. Teori ini sealir dengn teori motivasi kerja hubungan trhadap kapuasan kerja disampaikan yg sang (Hasibuan 2008), mngartikan motivasi meruapakan hadiah daya penggerak kegairahan yng mnciptakan kerja sesorang mau agar mereka masa bekerja, bakerja efektif and menggunakan terintegrasi sagala daya upahyanya ntuk kepuasan mncapainya. Sedangkan di teori motivasi Two Factor asal Frederick Herzberg (Robbins,

2013:205) mengemukakan 2 faktor terdapat bahwa yang mampu memberikan dalam kepuasan bekerja yaitu faktor dissatisfiers (gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal) serta faktor satisfiers (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri).

Mangurut (Sudiarditha et al, 2016), bahwa menyatakan semakin karyawan terhadap puas perusahaan, akan semakin motivasi karyawan tinggi jika saat menjalankan tugas pekerjaannya. Kerja fasilitas diberikan yang juga berhubungan terhadap daerah kerja karyawan langsung. Perusahaan kerja Lingkungan pada bekerjasama dengan kepuasan serta karyawan akibat akan yang didapat oleh perusahaan. Lingkungan kerja akan nyaman, akan membantu setiap karyawan menyelesaikan dalam pekerjaannya, dan memberikan tersendiri kepuasan bagi setiap karyawan. Banyak pendapat yang dikemukakan perihal faktor-faktor yang bekerjasama dengan kepuasan kerja. Salah satunya berdasarkan Nursalam (2011), faktor yang berafiliasi dengan kepuasan kerja yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja serta peran manajer. Sinkron teori diatas, kepuasan kerja akan karyawan lebih bisa ditentukan motivasi kerja dan lingkungan itu sendiri kerja. Teori didukung oleh penelitian dilakukan yang Wuwungan, dkk (2017) membagikan bahwa simultan lingkungan kerja and motivasi kerja berpengaruh signifikan secara terhadap kepuasan kerja.

Dilakukan penelitian ini pada PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali 3 yang di Jalan. Blokasi Seririt-Singaraja No.96, Seririt, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Bali. penelitian ini dalam responden yakni karyawan divisi *Yakult Lady* dengan 30 responden jumlahnya. PT. Yakult Indonesia Persada ialah manufaktur perusahaan yang bergerak pada produksi bidang fermentasi susu. Salah menjadi

setu yg berkembang pesat perusahaan pada Bali, wajib memiliki tentunya karyawan yang punya kemampuan dalam bekerja and skill. System melalui yakult ini didistribusikan oleh ibu-ibu rumah tangga di warga wilayah dilingkungan tinggalnya bahkan ke mungil mirip toko-toko serta sejenisnya warung.

Bedasarkan yg telah dilakukan pgamatan PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali 3 di Kecamatan Seririt. Dikepuasan kerjanya dimana mengalami terkait permasalahan adanya menggunakan miskomunikasi. Itu selain, kepuasan kerja juga karyawan sangat ditentukan kerja motivasi dan lingkungan kerjanya. Akibatnya sebagai, perusahaan lebih menginginkan karyawan secara bekerja efisien, hal ini pun maka harus ditunjang hadiah motivasi bahkan lingkungan kerja sesuai yg baik. (Azar & Shafighi, 2013) bahwa satu nyatakan alasan kesuksesan serta organisasi karyawan kerana adanya arti faktor motivasi kerana adanya yg seta tinggi konsep motivasi yg tuk digunakan mengungkapkan kemampuan serta kesempatan bekerja.

Sesuai Sunyoto (2014) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang buat melakukan serangkaian aktivitas yg mengarah ke tercapainya sebuah tujuan tertentu. Dari (Wae-esor et al., 2016), bentuk wujud motivasi dalam bekerja menjadikan indikator tuk karyawan sebagai akibatnya bisa dijadikan tolak ukur pada menilai kepuasan pada pekerjaannya. Namun, motivasi kerja karyawan divisi Yakult Lady pada PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali 3 di Kecamatan Seririt mengalami kendala dimana adanya penurunan semangat karyawan dalam bekerja seperti, simpel merasa lelah, terlihat kurangnya dukungan saat melakukan pekerjaan, menjadi akibatnya semangat kerjanya rendah. Hal tersebut menandakan adanya penurunan motivasi kerja

karyawan yg akan berdampak tak baik bagi perusahaan. Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, sebab itu perusahaan harus menyampaikan mampu motivasi pada berupa karyawan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa safety serta supaya sebagainya kepuasan kerja permanen karyawan terjaga.

Berpengaruhh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh sebelumnya penelitian terkait motivasi kerja dilakukan oleh (Suryawan & Andrew, 2013), dan (Rangkuti & Ernanda, 2020) bahwa menyatakan motivasi kerja positif berpengaruh and signifikan kepuasan terhadap kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja merata yg terhadap karyawan maka dampak pula kepuasan terhadap kerja tersebut karyawan. Namun, yang akan terjadi penelitian ini tak sejalan dengan temuan Hidayat, dkk (2021) dan Rahayu, dkk (2020) dimana hasil yg menunjukkan tidak sama variabel bahwa motivasi kerja berpengaruh tak signifikan kepuasan terhadap kerja.

Selain motivasi kerja, lingkungannya faktor kerja juga berperan menyampaikan pada rasa dikepuasan karyawan. Sesuai Nitisemito (2009:43) mengatakan lingkungannya bahwa kerja menjadi sesuatu segala yg terdapat para disekitar pekerja dapat yg mempengaruhi dalam dirinya tugas-tugas jalamkan yg dibebankan. Sedangkan dari Sedarmayanti (2011:26) bahwa menyatakan secara besarnya garis lingkungan jenis kerja sebagai dua yaitu lingkungan kantor/lingkungan kerja fisik and suasana kerja/lingkungan non-fisik. Intinya lingkungan kerja masalah sering diberbagai terjadi perusahaan, dalam khususnya lingkungan kerja. Kawasan kerja nyaman yang dan kolaborasi mendukung menghasilkan tentunya karyawan dalam semangat merampungkan pekerjaannya.

Sehingga, daerah kerja syarat memiliki krusial pranan terhadap rubuknya baik asal hasil kualitas kerja karyawan.

Kawasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan di karyawan membuahakan erta pendorong karyawan tersebut bagi pida menaikkan kinerjanya (Chieze et al., 2017). Dari Agbozo et al., (2017) lingkungan pekerjaan dapat memiliki yg akibat positif dan signifikan kepuasan menghadap bekerja. Lingkungan kerja terjadi yang di PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali 3 Kecamatan Seriritto hambatan dialami pda fasilitasnya mirip, daerah parkir kurang yg luas bahkan kawasan lingkungan kerjanya terganggu sedikit akibat bunyi tunggangan ditempat kerjanya sekatar yg meganggu dlm konsentrasi bekerja karna perusihan ini dengan dekat jalan raya. Menguunakan kondisi kerja seperti nantinya ini mengakibatkan bisa malas rasa, hilangnya bekerja sumangat pada diri karyawan akibatnya bagai hal ini bisa pekerjaan menyebabkan mawali terhambat.

Kerjanya lingkungan ngehadap berpengaruh kepuasan kerja lehnya didukung sabelum penelitian terkait daerah kerja dilakukan yglehh Kusumah (2016), Negara, (2017), and Haedar, dkk (2015) dngan hasil penelitian lingkungan kerja bhwa berpengaruh positif serta signifikan mghadap kepuasan kerja. Adapun yg penelitian lakukandi oleh (Husien serta Hady, 2012) menunjukkan yang akan terjadi bhwa penelitian secara parsial terdapat imbas yg signifikan antara kerja lingkungan terhadap kepuasan kerja. Tetapi, akibat penelitian ini tdak sejalan temuan dangan Lumentut serta Dotulong (2015) yng akibat menunjukkan penelitian sama tak, dimana kawasan kerja tedak sacara berpengaruh signifikan terhadap kejanya kepuasan, and yg penelitian lakukannyadi Riansari, dkk (2012) bahwa tidak lingkungan kerja berpengaruh langsung sacara kepuasan trehadap kerja.

Sesuai uraian diatas, ini merupakan fenomena dri bagian sekian banyak bhwa kabar yg terjadi diduga sarta ada kaitannya motivasi dgna para karyawan yg dapa kurang melaksanakan pekerjaannya dan daerah kerja yg mandukung rakung dan nyada akibat kesenjangan padaa terdahulu penelitian. Sehingga, pun hal ini yg buat melatarbelakangi masalah meneliti mnggunakan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Yakult Lady PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali 3 di Kecamatan Seririt”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Beerdasarkan latar masalah belakang penelitian sudah yg diuraikan diatas, kama bisa beberapa diidentifikasi parmasalahan terjadi yg tarhadap karyawan divisi Yakult Lady PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali tiga di Kecamatan Seririto ialah berikut menjadi.

- (1) Adanya semangat penurunan karyawan bekerja dalm seperti, merasa mudah lelah serta kurangnya terlihat dukungan melakukan ketika pekerjaannya.
- (2) Daerah parkir kurang yg luas
- (3) Daerah kantor terganggu sedikit suara akibat tunggangan.
- (4) Adanya kesenjangan hasil dari sebelumnya penelitian yg berkaitan dengan motivasi kerja dengan lingkungan kerja trhadap kepuasan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah identifikasi sebelumnya, maka ini penelitian membatasi pada masalah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan belakang latar telah yang diatas diuraikan, adapun masalah perumusan sebagai berikut:

- (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *Yakult Lady* PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali 3 di Kecamatan Seririt?
- (2) Apakah daerah kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *Yakult Lady* PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali 3 di Kecamatan Seririt?
- (3) Apakah motivasi kerja and lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *Yakult Lady* PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali di Kecamatan Seririt?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah rumusan diatas, tujuan adapun dilaksanakannya ini penelitian ialah mengetahui tuk pengaruh.

- (1) Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *Yakult Lady* PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali tiga di Kecamatan Seririt

- (2) Daerah kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *Yakult Lady* PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali tiga di Kecamatan Seririt
- (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *Yakult Lady* PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Bali 3 di Kecamatan Seririt

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian tujuan telah yg diuraikan diatas, adapun yang manfaat rida perodileh ini penelitian sebagai adalah berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Penelitian dilakukan ini agar menyampaikan sabi and menambah ilmu yg pengetahuan nabergu lamda pengembangan ilmu asal daya manusia wacana bagaimana efek motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

(2) Manfaat Praktis

Penelitian ini akibat patda diiharapkan menyampaikan isu dan penilaian bahan dapa setiap prusahaan menaikkan dlm kerja kepuasan karyawan menggunakan permanen memperhatikan motivasi kerja dan kerjanya lingkungan.