

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju undurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Hasibuan (dalam Aruan, 2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dipertegas dengan pendapat dari Robbins (2006) kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Permasalahan yang umumnya dihadapi oleh perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Pentingnya pihak perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan akan karyawannya akan mendorong karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Menurut Hariandja (2009: 134) menyatakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan kerja juga akan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan penempatan yang sesuai karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Selain penempatan kerja yang mempengaruhi kepuasan karyawan, lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan di bidang kepuasan kerja karyawan adalah *Y Sport Bar* yaitu perusahaan yang bergerak dibidang

kuliner. *Y Sport Bar* merupakan tempat berkumpul yang menyediakan fasilitas televisi dengan channel olahraga dan aneka menu *western*. *Y Sport Bar* berada di Jalan Padma Utara No. 4, Legian, Kuta, Legian, Kuta, Kabupaten Badung. Seberapa hebatpun manajemen yang dimiliki sebuah perusahaan, jika tidak didukung oleh kepuasan kerja karyawan, tentu usaha perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaannya tidak akan maksimal.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di tiga perusahaan dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel karyawan yang sama, yaitu pada *Y Sport Bar*, *Adrenalin Sport Bar*, dan *Lucky Day Sport Bar*, maka peneliti menemukan suatu permasalahan sebagai berikut. Data observasi awal pada tiga perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan *Y Sport Bar* belum berhasil meningkatkan kepuasan dari karyawannya. Hasil penyebaran kuisisioner awal bahwa *Y Sport Bar* mempunyai rata-rata skor 175 dengan kategori rendah, sedangkan *Adrenalin Sport Bar* dan *Lucky Day Sport Bar* sudah mampu membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di *Y Sport Bar*. *Y Sport Bar* memiliki jumlah karyawan sebanyak 82 orang.

Kepuasan kerja pada karyawan *Y Sport Bar* terbilang rendah. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan observasi awal menggunakan instrumen kuesioner awal dengan mengambil sampel sebanyak 10 karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal melalui kuesioner mengenai kepuasan kerja di *Y Sport Bar* menunjukkan total perolehan skor kuesioner awal dari kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori tidak puas. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 2,

sehingga dari 10 responden karyawan tersebut dapat dikatakan tingkat kepuasan kerja pada *Y Sport Bar* berada dalam kategori tidak puas dengan skor jawaban kuesioner awal dari kepuasan kerja karyawan sebesar 175 dengan rentang skor 205 – 141 termasuk dalam kategori tidak puas.

Rendahnya kepuasan karyawan *Y Sport Bar* diduga karena menurunnya penempatan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Penempatan kerja diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Apabila penempatan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan keahliannya maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun yang akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Data penempatan kerja karyawan pada *Y Sport Bar* dapat dilihat bahwa penempatan kerja karyawan pada *Y Sport Bar* tidak sesuai dengan skill atau kompetensi dasar yang dimiliki oleh para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:13) yang mengemukakan bahwa dalam menganalisis pekerjaan terdapat tahapan pemilihan kedudukan yang representatif yang merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah ditentukan yang akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Selain dari pada faktor penempatan kerja, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman. Dari hasil observasi awal melalui instrumen kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan. Berdasarkan kuesioner awal lingkungan kerja pada *Y Sport Bar* menunjukkan total perolehan skor kuesioner awal dari lingkungan kerja karyawan berada

dalam kategori tidak puas. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 3, sehingga dari 10 responden karyawan tersebut dapat dikatakan tingkat lingkungan kerja pada *Y Sport Bar* berada dalam kategori tidak puas dengan skor jawaban kuesioner awal dari lingkungan kerja karyawan sebesar 198 dengan rentang skor 205 – 141 termasuk dalam kategori tidak puas. Menurut Soetjipto (2008: 87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Handoko (dalam Munawir, 2017) menyatakan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Putranto (2012) dan Runtuuwu (2015) yang menyatakan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada *Y Sport Bar*”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada *Y Sport Bar* sebagai berikut.

- (1) Kepuasan karyawan pada *Y Sport Bar* tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, dan promosi.
- (2) Penempatan kerja karyawan pada *Y Sport Bar* masih dalam kategori kurang baik dilihat dari pendidikan karyawan, keterampilan kerja karyawan, dan pengalaman kerja karyawan.
- (3) Lingkungan kerja karyawan pada *Y Sport Bar* masih dalam kategori kurang baik dilihat dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada *Y Sport Bar* dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada *Y Sport Bar* maka penelitian ini membatasi pada permasalahan mengenai penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Y Sport Bar*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Y Sport Bar*?
- (2) Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Y Sport Bar*?
- (3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Y Sport Bar*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

- (1) Penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Y Sport Bar*.
- (2) Penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Y Sport Bar*.
- (3) Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Y Sport Bar*.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yang dipaparkan sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi *Y Sport Bar* sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan mengenai penempatan kerja dan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.