

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Ditengah perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat, perusahaan harus mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi baik pada internal maupun eksternal perusahaan. Pada eksternal perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Pada lingkungan internal perusahaan dituntut untuk terus berkembang dan mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dimana sumber daya manusia masih menjadi faktor terpenting dalam setiap kegiatan dalam perusahaan ataupun organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada tentu diperlukan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh pihak manajemen. Bukit (2017) menyatakan manajemen sumber daya manusia (msdm) adalah suatu aktivitas atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, serta sanggup memberikan donasi yang baik agar bisa berhubungan secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam beroperasi. Dalam bekerja pada organisasi atau perusahaan kepuasan kerja karyawan tentunya menjadi hal penting guna meningkatkan prestasi kerja karyawan serta tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja yaitu suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan

yang dilakukannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar pekerja, jenis pekerjaan, hubungan sosial di lingkungan kerja tersebut. Kepuasan kerja adalah pemenuhan keinginan ataupun kebutuhan seorang karyawan atau pegawai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Priyono (2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja seseorang terlihat dari ekspresi wajah dan sikapnya saat bekerja, yang mana kepuasan kerja setiap orang tentunya berbeda-beda tergantung pandangan orang tersebut terhadap situasi yang dihadapinya.

Sutrisno (2009) berpendapat seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah negatif lalu akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Priyono dan Marnis (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya serta sifat pekerjaan yang monoton ataukah tidak.

Selain kepuasan kerja, sebuah organisasi atau perusahaan juga mesti memperhatikan lingkungan kerja pekerjanya. Nuraini (dalam Wuwungan, 2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Sedarmayanti (dalam Wuwungan, 2017)

mengungkapkan lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi oleh pekerja, lingkungan sekitarnya dimana ia bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Permasalahan lingkungan kerja harus diperhatikan secara serius karena akan menyangkut hasil output dari pekerjaan tersebut.

Motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin dicapai tanpa adanya komitmen yang bertahan lama dari para anggotanya (Supartha dan Sintaasih, 2017). Motivasi sangat mempengaruhi kerja dari seorang pegawai atau karyawan untuk itu perusahaan juga perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi karyawannya dalam bekerja. Karena karyawan termasuk asset bagi perusahaan bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Moon (dalam Busro, 2016) berpendapat bahwa motivasi karyawan sangat efektif dalam meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan, dimana motivasi diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan keberhasilan kebutuhan dan manfaat) dan faktor eksternal (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Motivasi juga dapat dipahami sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu. Griffin (dalam Busro, 2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan bagi pemimpin karena motivasi bersama dengan faktor kemampuan dan lingkungan sangat mempengaruhi kinerja individu. Motivasi ada yang berasal dari dalam diri maupun luar diri, motivasi dari dalam diri yaitu dorongan atau semangat untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri yaitu dorongan atau pemberian semangat dari luar diri misal dari teman,

keluarga, motivator bahkan orang yang tidak kita kenal. Dimana semakin tinggi atau meningkat motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi atau baik pula kepuasan kerja karyawan atau pegawai (Syarifudin, 2020).

UD Bali Sari Wangi berlokasi di Br. Belulang, Desa Sepang, Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng, Bali. UD Bali Sari Wangi merupakan usaha mengolah susu kambing, membuat kosmetik berbahan dasar susu kambing, buah dan rumput laut, pupuk dari kotoran kambing, dan menyuplai hasil tersebut ke perusahaan yang diajak bekerja sama juga menjualnya. UD Bali Sari Wangi memiliki pegawai yang berjumlah 35 orang, dengan 10 orang sebagai pengolah bahan yang ada (susu kambing) menjadi kosmetik, 20 orang bertugas mengambil bahan-bahan dari petani dan mengecek bahan-bahan sebelum diolah serta 5 orang sebagai pemasar produk. Berdasarkan wawancara awal dengan pemilik dan karyawan yang bekerja pada UD Bali Sari Wangi sebelumnya belum ada penelitian mengenai aspek SDM pada UD Bali Sari Wangi.

Kepuasan kerja seseorang terlihat dari ekspresi wajah dan sikapnya saat bekerja, yang mana kepuasan kerja setiap orang tentunya berbeda-beda tergantung pandangan orang tersebut terhadap situasi yang dihadapinya (Priyono, 2010). Selain itu dapat dilakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan baik dengan *face scale* maupun dengan menggunakan *rating scale*/kuesioner, pengamatan serta wawancara. Adapun teori mengenai kepuasan kerja yang digunakan yaitu Teori *social reference-group* oleh Sharma dan Chandra (dalam Indrasari, 2017). Menurut teori ini, “jika pekerja sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya apabila pekerjaan tidak/kurang sesuai dengan

kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok maka seseorang akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya”. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen. Pada karyawan ditemukan bahwa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan harapan dan kepentingan mereka namun mereka tetap menjalani pekerjaan tersebut. Adapun alasannya beragam seperti untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, untuk menambah ketrampilan dan lainnya. Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dan mengukur kepuasan kerja karyawan karyawan diminta mengisi kuesioner awal setelah itu diwawancarai.

Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan UD Bali Sari Wangi diberikan kuesioner sebanyak 8 pernyataan, karyawan diminta untuk mengisi kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil kuesioner awal pada karyawan UD Bali Sari Wangi diketahui bahwa fasilitas kerja yang diperoleh karyawan masih kurang mencukupi, kondisi lingkungan kerja karyawan kurang nyaman untuk karyawan dalam bekerja, suasana kerja yang kurang harmonis antar karyawan sehingga hubungan antar karyawan kurang harmonis, kurangnya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, karyawan merasa gaji yang mereka dapatkan cukup, hasil kuesioner awal dapat dilihat pada lampiran 01.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut dan hasil wawancara awal dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan tingkat kepuasannya masih rendah. Kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan agar karyawan mampu bekerja dengan maksimal. Apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka tingkat kemangkiran menjadi tinggi, *turn over* pegawai atau karyawan akan meningkat dan lainnya. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari ekspresi wajah

mereka, tingkat laku mereka dan hasil kerja mereka. Pada UD Bali Sari Wangi yang menjadi tempat penelitian kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan terlihat baik-baik saja. Namun setelah ditelisik lebih dalam lagi dengan melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan yang ditemui ditemukan bahwa kepuasan kerja mereka masih rendah. Adapun penyebabnya yaitu karena merasa kurang nyaman dalam bekerja, kurang akur atau kurang dekat dengan sesama pekerja, suhu udara cenderung rendah ditempat bekerja dan hal lainnya. Kepuasan kerja yang rendah ini terlihat dari ekspresi wajah mereka, semangat kerjanya yang rendah, kurangnya komunikasi dengan pekerja lain disela-sela jam istirahat.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pekerja pada UD Bali Sari Wangi tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja mereka kurang mendukung, kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga menyebabkan rasa kurang nyaman dalam bekerja yang ujung-ujungnya membuat pegawai merasa kurang puas dalam bekerja. Selain lingkungan kerja, pegawai merasa bahwa motivasi kerja juga perlu saat mereka bekerja. Dimana apabila semangat dan motivasi kerja mereka naik mereka juga merasa memiliki kerja yang baik. Bagi mereka motivasi dari rekan, kondisi lingkungan, kompensasi yang didapatkan, jaminan mereka bekerja dan sikap atasan penting bagi mereka dalam bekerja dalam hal memotivasi mereka agar lebih bersemangat dalam bekerja. Namun yang mereka ungkapkan saat diwawancarai adalah adanya hubungan yang kurang dekat dengan sesama pegawai, beberapa dari mereka merasa kurang dipedulikan oleh rekannya, merasa tersisihkan, juga karena merasa gaji yang didapatkan kurang memuaskan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, lingkungan kerjanya seperti yang telah

disebutkan diatas juga menyebabkan mereka merasa kurang maksimal dalam bekerja. Pemberian motivasi dari rekan juga rendah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wuwungan, dkk (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Tan (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Turangan (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriyani (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rezita (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Turnip (2018) menemukan bahwa secara parsial dan signifikan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2020) menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunitasari (2021) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Adam dan Efni (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan tersebut dan dikarenakan adanya kedinakonsistenan hasil dari penelitian terdahulu membuat penelitian ini lebih

menarik untuk diteliti lebih lanjut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD Bali Sari Wangi**"

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada pegawai UD Bali Sari Wangi sebagai berikut.

- 1) Persentase kepuasan kerja karyawan UD Bali Sari Wangi masih dalam kategori rendah
- 2) Persentase lingkungan kerja karyawan UD Bali Sari Wangi masih dalam kategori rendah
- 3) Persentase motivasi kerja karyawan UD Bali Sari Wangi masih dalam kategori rendah

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini difokuskan pada variabel yang diambil mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bali Sari Wangi?



- 2) Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan UD Bali Sari Wangi?
- 3) Apa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bali Sari Wangi?
- 4) Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bali Sari Wang melalui motivasi kerja?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji hal-hal sebagai berikut

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bali Sari Wangi
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan UD Bali Sari Wangi
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bali Sari Wangi.
- 4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bali Sari Wangi melalui motivasi kerja

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang

keilmuan manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini memfokuskan karyawan UD Bali Sari Wangi sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi UD dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

