

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia sangat erat kaitannya dengan suatu organisasi atau perusahaan dimana manusia di dalamnya sebagai komponen utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku aktif dalam teknologi itu sendiri yang mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai unsur yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu hendaknya organisasi atau perusahaan memberi perhatian yang lebih terhadap karyawannya.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting untuk dapat memenangkan persaingan. Memiliki karyawan yang mempunyai skill dan efektif dalam bekerja merupakan salah satu faktor sukses perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola SDM nya secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.

Untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan maka terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan seperti lingkungan kerja dan pengembangan karir di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut agar karyawan merasakan kepuasan kerja dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini,2013:97).

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang

optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mondy (2012:243) bahwa Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan, artinya aktivitas karyawan yang membantu merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi adalah Perusahaan yang bergerak di bidang usaha percetakan yang memproduksi kemasan sarung tangan untuk dieskpor. PT.Catur Kreasi Aksara Bekasi tercatat sebagai perusahaan penjiwaan dan percetakan dengan Nomor SIUP : 510/014-KC.BB/I/2011 Seiring dengan perkembangan bisnis usaha sarung tangan di Indonesia yang semakin pesat dimana pada umumnya dikuasai oleh perusahaan asing (korea), memacu PT. Catur Kreasi Aksara untuk lebih mengembangkan usaha secara profesional

Akhir-akhir ini karyawan PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi mengalami penurunan kepuasan kerja disebabkan oleh rewards yang diberikan semakin berkurang.

**Tabel 1. 1 Data Rewards PT. Catur Kreasi Aksara Tahun 2017-2019**

Tahun	Jenis Rewards yang diberikan
2017	- Insentif (10% dari Gaji pokok (2.400.000)) - Bonus (1.500.000 ) - Pemberian fasilitas (kendaraan)
2018	- Insentif (8% dari Gaji pokok (2.400.000)) - Bonus (1.300.000) - pemberian fasilitas (-)
2019	- Insentif (5% dari Gaji pokok (2.400.000)) - Bonus (1.000.000) - Pemberian Fasilitas (-)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat rewards dalam bentuk insentif yang didapatkan karyawan dari 3 tahun terakhir cenderung menurun, bonus yang diterima juga semakin berkurang, sedangkan pemberian fasilitas hanya diterima di tahun 2017 sementara di tahun 2018, 2019 sudah tidak mendapatkan fasilitas. kepuasan kerja karyawan yang menurun kemudian berdampak terhadap produktifitas kerja dan tingkat turnover yang tinggi sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Pencapaian Target Penjualan Tahun 2019**

Bulan	Target (dalam ribuan rupiah)	Realisasi (dalam ribuan rupiah)	Persentase (%)
Januari	5.012.000	5.001.250	99,78
Februari	5.018.000	5.011.430	99,86
Maret	6.001.000	5.072.100	84,52
April	6.010.000	5.120.650	85,20
Mei	5.085.000	5.023.000	98,78
Juni	5.200.000	4.088.060	78,61
Juli	5.200.000	4.270.000	82,11
Agustus	5.015.000	5.061.500	97,33
September	5.015.000	3.950.600	78,77
Oktober	5.015.000	3.982.900	79,41
November	6.020.000	5.043.800	83,78
Desember	6.025.000	5.160.400	65,64
			87,81

Sumber : PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Karyawan yang merasa bosan dan jenuh akan jenis pekerjaan yang dilakukan monoton dari waktu ke waktu membawa dampak terhadap Target dan realisasi penjualan yang belum stabil sehingga karyawan tersebut menjadi kurang produktif dalam bekerja.

**Tabel 1. 3 Tingkat Turnover Karyawan PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi**

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Tingkat Turnover
2016	9	9	8,7%
2017	10	11	10,7%
2018	15	13	12,7%
2019	18	19	17,3%

Sumber : PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi

Dari Tabel 1.3 diatas diketahui bahwa tingkat turnover karyawan di PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi masih diatas 10% dan cenderung belum fluktuatif. Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya dapat berdampak buruk terhadap tingkat turnover yang tinggi.

Berkaitan dengan kepuasan kerja yang menurun di PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam bentuk fasilitas sangat diperlukan guna menunjang kepuasan karyawan dalam bekerja.

**Tabel 1. 4 Fasilitas PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi (unit) Tahun 2018-2019**

Jenis Fasilitas	Nama Fasilitas	Jumlah unit (Tahun 2018)	Jumlah Unit (Tahun 2019)
Alat Kerja	Mesin Produksi		
	- Mesin plate maker	6	2 unit
	- Mesin Potong	-	
	- Mesin Pond	2 unit	1 unit
	- Mesin Sablon	7 unit	5 unit
	- Mesin Elektronik	4 unit	3 unit
	- Mesin Conveyor		
	- Mesin pemanas/ heater	3 unit 1 unit	2 unit -
	- Mesin Gerinda	4 unit	2 unit
	- Mesin compressor	1 unit	1 unit
	- Mesin bor	5 unit	3 unit
	- Mesin Laminating	3 unit	2 unit
- Mesin Powder	2 unit	1 unit	
Kelengkapan Kerja	- Komputer	10 unit	5 unit
	- Mesin Ketik manual	4 unit	2 unit
	- Alat tulis	10 unit	8 unit
	- Telp		
	- Meja	5 unit	15 unit
	- Kursi	20 unit 15 unit	10 unit 9 unit
Fasilitas Sosial	- Kamar Mandi	4	1 unit
	- Kantin	(belum tersedia)	(belum tersedia)
	- Tempat Ibadah	1	1 unit
	- Fasilitas Kesehatan	2	2 unit
	- Tempat Parkir	1	1 unit
	- Tempat Sampah	10	3 unit

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat fasilitas yang ada dilihat dari 2 tahun terakhir (2018-2019) semakin berkurang. Bahkan fasilitas kantin pun belum tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berupa fasilitas masih belum lengkap sehingga kepuasan kerja karyawan belum maksimal.

Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Catur Kreasi Aksara juga disebabkan oleh faktor Pengembangan Karir.

**Tabel 1. 5 Data Pengembangan Karir Di PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi**

Tahun	Jumlah Karyawan	Promosi Jabatan
2015	85	8
2017	80	3
2018	76	5
2019	73	2

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi yang mendapatkan promosi jabatan semakin tahun berkurang dan belum stabil. Hal ini terjadi karena semakin tidak adanya kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya. Karyawan yang mendapatkan tawaran promosi selanjutnya akan mengikuti program CLT (Corporate Leadership Training). Ketika karyawan mengikuti program ini jika mengundurkan diri, maka perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yaitu perusahaan tidak akan mempercayakan karyawan yang mengundurkan diri tersebut untuk mendapatkan promosi. Namun itu hanya sebatas teori saja pada prakteknya ada beberapa karyawan yang melakukannya akan tetapi tidak menerima sanksi tersebut justru ditahun berikutnya mereka kembali mendapatkan promosi.

Pentingnya penelitian ini berguna untuk memberikan kontribusi pada informasi yang ada mengenai permasalahan. Penelitian ini memberikan peneliti ide-ide baru sebagai bahan pertimbangan saat melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Catur Kreasi Aksara Bekasi** ”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Catur Kreasi Aksara
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Catur Kreasi Aksara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Catur Kreasi Aksara.

### **1.4 Manfaat Penulisan**

1. Bagi penulis  
Penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan, dan untuk lebih memahami lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
2. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi pihak yang berkepentingan di perusahaan, dan menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Universitas  
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi dan masukan dan pertimbangan sebagai salah satu contoh pedoman penelitian bagi penelitian lain.

### **1.5 Batasan Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada pembahasan . penelitian ini dibatasi oleh :

1. Masalah Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir serta pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja karyawan
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Catur Kreasi Aksara di Jl. Bintara Raya, Bekasi Barat

3. Data penelitian diambil dari Hasil Kuesioner
4. Responden adalah semua karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT. Catur Kreasi Aksara
5. Waktu Penelitian hanya dilakukan pada bulan Maret 2020 s/d Mei 2020

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi 5 bagian yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai kerangka atau landasan untuk menganalisis objek penelitian. Pembahasan ini difokuskan pada literatur-literatur yang membahas teoritis yang relevan dengan rumusan masalah, dan tujuan penelitian, hipotesis yang dinyatakan dalam bagian ini harus dirumuskan sesuai dengan tujuan penelitian dan tentang review penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang objek penelitian yaitu tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan dan teknik pengelolaan data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang diharapkan dapat berguna dan menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.