

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era sekarang ini pembangunan sangatlah berkembang pesat demi memajukan roda perekonomian, sehingga kebutuhan akan sumber daya manusia semakin meningkat dengan memperhatikan tantangan-tantangan yang ada pada perkembangan nasional maupun global dengan menyediakan sumber daya manusia yang kompeten. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat yang harus terpenuhi untuk melaksanakan pembangunan dan menjawab tantangan-tantangan nasional maupun global agar dapat mendukung laju pertumbuhan ekonomi secara maksimal, oleh sebab itu usaha-usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan secara berkelanjutan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Saat ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi serta memahami ilmu pengetahuan dan menguasai kemajuan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan individu penggerak jalannya sebuah perusahaan atau organisasi dengan melakukan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kebutuhan akan karyawan yang memiliki perilaku mampu menunjang yercapainya visi dan misi dari perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Karyawan yang berkualitas dan berkompeten merupakan aset berharga yang harus diperhatikan serta dijaga oleh perusahaan.

Untuk menciptakan karyawan yang kompeten dan memiliki kualitas diperlukan usaha maksimal dari perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja para karyawannya, kepuasan kerja perlu diperhatikan karena menyangkut dengan kelancaran kegiatan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atas terpenuhinya ekpetasi atau harapan terhadap pekerjaan yang mereka jalankan.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja tercapaian jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas dalam bekerja. (Siagian and Khair 2018)

Setiap karyawan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat mereka bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai dalam diri yang mereka miliki. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kontribusi para karyawan terhadap perusahaan berbanding lurus dengan apa yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi keinginan serta kebutuhan para karyawan. Dengan kata lain, minat karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam memenuhi harapan-harapan para karyawannya. Apabila perusahaan mampu memenuhi harapan para karyawannya mereka akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki setiap individu dalam bekerja, seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan begitupula sebaliknya.

Kepuasan kerja hanya dapat dirasakan oleh masing-masing individu dan tergantung pada persepsi apa yang karyawan rasakan mengenai pekerjaan tersebut. Banyak faktor yang dapat memenuhi kepuasan bekerja bagi karyawan, seperti lingkungan kerja yang kondusif serta kenyamanan dalam menjalani aktivitas bekerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kepuasan kerja, hal tersebut menjadi perhatian bagi para pemimpin untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja

yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh.(Nabawi 2019)

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan rasa menyenangkan, rasa aman, dan memberikan rasa tentram hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas mereka dalam bekerja.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Suara Dwipa Maju, merupakan sebuah perusahaan jasa yang berfokus kepada Sistem Teknologi Informasi dan Telekomunikasi serta *Lighting Specialist* yang dibutuhkan baik oleh lembaga pemerintahan, perusahaan swasta, hotel, apartemen dan residential.

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, mereka yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya akan lebih cenderung produktif, lingkungan kerja yang buruk berkaitan juga dengan penurunan kepuasan kerja karyawan akan lebih mudah kelelahan, stres hingga depresi. Kondisi ini terjadi pada PT. Suara Dwipa Maju jumlah karyawan mengalami penurunan, hal ini disebabkan lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga karyawan satu persatu mengajukan pengunduran diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada diperusahaan tersebut, disamping hal itu fasilitas pendukung pekerjaan kurang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas para karyawannya. Hal ini dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1 Data Fasilitas Kantor**

| NO | FASILITAS KANTOR       | JUMLAH | KONDISI |       | KETERANGAN |
|----|------------------------|--------|---------|-------|------------|
|    |                        |        | BAIK    | RUSAK |            |
| 1  | <i>Computer/laptop</i> | 15     | 13      | 2     | error      |
| 2  | <i>Printer</i>         | 7      | 3       | 4     | error      |
| 3  | <i>AC</i>              | 5      | 4       | 1     |            |
| 4  | Brankas                | 1      | 1       |       |            |
| 5  | Meja                   | 70     | 48      | 22    | patah      |
| 6  | Kursi                  | 96     | 68      | 28    | patah      |

|    |                   |   |   |   |       |
|----|-------------------|---|---|---|-------|
| 7  | Lemari/Rak        | 6 | 6 |   |       |
| 8  | Dispenser         | 3 | 3 |   |       |
| 9  | Tempat Sampah     | 4 | 4 |   |       |
| 10 | Penghancur Kertas | 2 | 2 |   |       |
| 11 | HT (Handy Talky)  | 8 | 4 | 4 | pecah |

Sumber : Div. Material and Tools PT. Suwara Dwipa Maju, 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat masih ada banyak fasilitas kantor yang tidak dapat digunakan, sehingga kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dapat mengganggu produktivitas karyawan dan dapat diindikasikan kurang baiknya lingkungan kerja pada PT. Suwarna Dwipa Maju.

Selain lingkungan kerja yang diperhatikan perusahaan juga harus memproses jenjang karir setiap individu karyawannya dengan baik dan secara adil. Hal tersebut dapat ditujukan untuk karyawan yang memiliki kemampuan lebih tinggi daripada kemampuan yang dimiliki sebelumnya, sehingga karyawan tersebut mengetahui fungsi dari peranan serta tanggung jawab pada lingkungan mereka bekerja. (Rinaldi 2018)

Jenjang sering diartikan dengan tingkatan, sedangkan karir dapat diartikan sebagai jabatan atau posisi yang sedang dijalani seseorang dalam bekerja. Dengan adanya jenjang karir maka karyawan akan terpacu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karena dengan jenjang karir maka akan menimbulkan harapan para karyawan memperoleh posisi yang lebih baik daripada posisi sebelumnya. Jenjang karir yang jelas pada suatu perusahaan, akan dapat membantu karyawan untuk lebih optimal dalam bekerja dan berkaitan dengan kepuasan kerja para karyawan.

Salah satu upaya mendorong semangat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan perusahaan dimulai dengan mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki serta memberikan umpan balik yang dapat mendorong kepuasan kerja para karyawan. Kepastian jenjang karir diberikan kepada karyawan yang memiliki kesanggupan dan loyalitas kepada perusahaan

dan karyawan tersebut dapat memberikan indikasi kemampuan menjabat pada jabatan yang lebih tinggi.

Setiap perusahaan mengatur suatu program jenjang karir agar perusahaan tersebut dapat menjalankan aktifitasnya dengan baik dalam kondisi apapun. Adanya kepastian jenjang karir juga akan mendorong minat pelamar untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik. Sebaliknya jika kesempatan untuk jenjang karir relatif lebih kecil atau bahkan tidak ada, maka tingkat loyalitas karyawan akan menurun dan akan mencari perusahaan lain yang jenjang karirnya lebih baik dan lebih pasti.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti melihat adanya fenomena kepuasan kerja dan merupakan sebuah fenomena yang banyak terjadi pada suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi karyawannya perasaan puas atau tidak puasnya individu-individu dalam bekerja.

Dengan pra-penelitian yang penulis lakukan menemukan sebuah fenomena masalah pada perusahaan PT. Suara Dwipa Maju. Berdasarkan data yang tersedia dapat terlihat jumlah keseluruhan karyawan PT. Suara Dwipa Maju mengalami fluktuasi. Berikut adalah tabel jumlah karyawan PT. Suara Dwipa Maju :

**Tabel 2 Data kepuasan kerja karyawan 2016-2020**

| NO | TAHUN | JUMLAH<br>KARYAWAN<br>AWAL<br>MASUK | MASUK | KELUAR           |        | JUMLAH<br>KARYAWAN<br>AKHIR TAHUN |
|----|-------|-------------------------------------|-------|------------------|--------|-----------------------------------|
|    |       |                                     |       | Habis<br>Kontrak | Resign |                                   |
| 1  | 2016  | 50                                  | 5     |                  | 1      | 54                                |
| 2  | 2017  | 54                                  | 3     | 1                | 1      | 55                                |
| 3  | 2018  | 55                                  | 8     |                  | 2      | 61                                |
| 4  | 2019  | 61                                  | 10    | 1                | 3      | 67                                |

|   |      |    |   |   |   |    |
|---|------|----|---|---|---|----|
| 5 | 2020 | 67 | 2 | 2 | 2 | 65 |
|---|------|----|---|---|---|----|

*Sumber : Div. Human Capital PT. Suara Dwipa Maju, 2021*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Suara Dwipa Maju mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, dan dapat dilihat banyaknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya cenderung naik. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi kurangnya kepuasan kerja pada PT. Suara Dwipa Maju.

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Suara Dwipa Maju”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Dari masalah di atas maka dapat ditetapkan rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suara Dwipa Maju.
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Suara Dwipa Maju.
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Suara Dwipa Maju.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Suara Dwipa Maju adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Suara Dwipa Maju.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suara Dwipa Maju.

3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Suara Dwipa Maju.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Suara Dwipa Maju diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari selama studi tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dipergunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memperluas pengetahuan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta masukan bagi PT. Suara Dwipa Maju dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah sehingga apa yang diuraikan pada penelitian ini tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan kepada karyawan PT. Suara Dwipa Maju.
2. Permasalahan yang dibahas yakni Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan

warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, hubungan antar pegawai; Jenjang Karir dengan indikator sikap rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib; dan Kepuasan Kerja dengan indikator pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan dan watak.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pembaca dapat mengetahui isi penelitian ini, penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, maka secara singkat penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini menjelaskan mengenai pendahuluan berisikan fenomena yang melatar belakangi penelitian yang akan dilakukan, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori peneliti digunakan yaitu X1 menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti X2 menggunakan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Tohardi Y menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki. kerangka berfikir dan hipotesis.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Pada bab ini berisikan metode penelitian yang menjabarkan mengenai populasi dan sampel, variabel-variabel yang dipergunakan, jenis data, sumber data, serta teknik analisa data yang dipergunakan untuk mengolah data.

### **BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Pada bab ini berisikan profil perusahaan , hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.



## **BAB V Penutup**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan, saran yang dapat di pergunakan untuk pembaca dan implikasi manajerial pada PT. Suara Dwipa Maju

