

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan segala potensi yang dipunyai oleh manusia yang diserahkan kepada masyarakat untuk bisa menciptakan barang/jasa. Untuk mencapai tujuan hidup individual ataupun bersama, kemampuan yang dipunyai oleh manusia ini bisa mempengaruhi sikap dan perilaku manusia untuk mencapai hal tersebut (Sedarmayanti, 2019: 11). Dan Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak untuk setiap kegiatan yang ada di perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang penting di dalam organisasi (Hafidh, 2021: 340). MSDM merupakan bagian khusus yang dibuat perusahaan untuk mengelola dan mengurus semua masalah-masalah yang berkaitan karyawan, Kepuasan kerja menjadi salah satu permasalahan penting yang terjadi pada sumber daya manusia di perusahaan (Ardianti et al., 2018: 15).

Kepuasan kerja ini bersifat perseorangan karena tiap perseorangan ini biasanya mempunyai tingkat kepuasan kerja berbeda-beda yang pantas dengan nilai-nilai berperan dalam diri setiap perseorangan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional atau emosional positif terhadap berbagai aspek atau aspek pekerjaan, tetapi kepuasan kerja adalah konsep tunggal (Indrasari, 2017:38).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Terwujudnya tujuan perusahaan didukung oleh kepuasan kerja yang menjadi kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini adalah lingkungan kerja.

Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak ada stress dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja (Hafidh, 2021:340). Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja: pewarna, kebersihan pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2020:184).

Selain faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, ada juga faktor motivasi kerja. Motivasi kerja dapat merupakan daya yang dimiliki seseorang yang dapat meningkatkan potensi dirinya dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu tersebut (Prabowo et al., 2018: 172). Motivasi kerja ini membuat para karyawan lebih bersemangat saat melakukan pekerjaannya, karena dengan selesainya pekerjaan atau melakukan pekerjaan dengan baik ini karyawan juga akan mendapatkan sesuatu seperti gaji, tunjangan kesehatan, dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan mitra kerja, mendapat penghargaan akan prestasi kerja.

PT. Wairau Indostone Cibitung merupakan perusahaan yang membuat produk batu alam buatan. Produk batu alam buatan dari PT. Wairau Indostone Cibitung ini biasanya digunakan untuk eksterior maupun interior dari rumah, perkantoran, hotel dan masih banyak lagi. Harga batu alam buatan pun lebih murah dibandingkan dengan batu alam impor, sehingga banyak konsumen yang membeli batu alam buatan dari PT. Wairau Indostone. Karyawan PT. Wairau Indostone berjumlah 83 orang ada yang karyawan tetap dan tidak tetap.

Tabel 1.1 Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Keterangan	Jumlah
Karyawan Tetap	77
Karyawan Tidak Tetap	6
Total	83

Sumber: PT. Wairau Indostone Cibitung, 2021

Dari hasil tabel 1.1 di atas diketahui bahwa Karyawan yang bekerja di PT. Wairau Indostone Cibitung ada 83 orang, Karyawan tetap berjumlah 77 orang dan Karyawan tidak tetap berjumlah 6 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan oleh beberapa orang karyawan PT. Wairau Indostone Cibitung bagian produksi merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka. Ketidakpuasan yang dirasakan ini ditunjukkan dengan suhu udara yang terlalu dingin atau bisa terlalu panas yang dapat mengganggu pekerjaan, terdapat beberapa sampah yang berserakan ditempat kerja, keamanan di tempat kerja pun yang masih belum ketat dengan CCTV di parkir yang mati tapi belum diperbaiki membuat karyawan

tidak tenang saat memarkirkan kendaraanya dan kurangnya *teamwork* mengakibatkan merasa tidak puas dan karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan menjadi puas dan karyawan akan bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti karyawan PT. Wairau Indostone Cibitung bagian produksi merasa tidak puas dengan motivasi kerja yang diberikan perusahaan. Ada beberapa hal yang menjadi alasan ketidakpuasan terhadap motivasi kerja muncul, karena kurangnya pujian saat mengerjakan tugas dengan baik, kurangnya keamanan yang di tempat parkir, Kurangnya gaji yang didapatkan dari hasil kerjanya, Gaji yang di dapatkan oleh karyawan ini sudah sesuai dengan keputusan Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil bernomor: 561/ Kep.732-Kesra/ 2021 Tanggal 30 November 2021 tentang UMK di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 di dalam keputusan tersebut UMR Cibitung sebesar Rp4.816.921,17. Tapi dalam hal ketidakpuasan gaji ini tergantung dengan pengeluaran dari masing-masing karyawan, ada yang pengeluarannya tidak sesuai dengan gaji yang didapat, ada juga karyawan yang bisa berhemat dan pengeluarannya pun bisa ditahan.

Selain itu ketidakpuasan yang dirasakan karyawannya adalah kurangnya diberikan kesempatan dalam berkreaitifitas saat bekerja contohnya dengan kurangnya penyaluran solusi-solusi alternatif dari karyawannya. Karyawan yang merasa tidak puas dengan motivasi kerja yang diberikan perusahaan ini memiliki ciri-ciri seperti kurang terlihat semangat dalam bekerja, lamban saat melakukan pekerjaan, bersikap pasif dan tidak peduli akan hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Wairau Indostone Cibitung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat disimpulkan adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wairau Indostone Cibitung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wairau Indostone Cibitung?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wairau Indostone Cibitung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wairau Indostone Cibitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wairau Indostone Cibitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wairau Indostone Cibitung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dikemukakan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti
Diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan wawasan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Wairau Indostone Cibitung.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Wairau Indostone Cibitung untuk meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lainnya yang berminat untuk mengkaji penelitian yang sama tapi dengan ruang lingkup yang berbeda.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, batasan masalah pada penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan kerja, motivasi kerja serta peningkatan kepuasan kerja karyawan. Maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Wairau Indostone Cibitung”**.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan ini dengan sistematis yang terdiri dari 3 (tiga) bab yang dapat dirinci sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka, teori-teori mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang akan digunakan, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan operasional variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, penyajian serta pembahasan hasil analisis data, dan hasil dari permasalahan yang terjadi yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial yang perlu disampaikan.

