

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini organisasi menjadi bagian paling penting didalam suatu perusahaan. Suatu organisasi akan berjalan dengan lancar apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dengan baik. Setiap perusahaan dan organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja para karyawannya. Manajemen sumber daya manusia adalah peran tenaga kerja yang efektif dalam perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan memiliki fungsi sebagai perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian, perusahaan akan mencari karyawan yang berkualitas dan ingin berkembang dan berkompeten untuk mendukung kemajuan perusahaan yang akan datang. Ada beberapa cara untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan itu dengan memberikan lingkungan kerja yang aman juga nyaman, dan memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang sesuai dengan keahliannya.

Dalam setiap organisasi dibutuhkan adanya kepuasan kerja dari karyawannya agar setiap karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan disaat karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila seorang karyawan sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi karyawan tersebut untuk bekerja lebih produktif lagi, kepuasan karyawan menjadi hal yang penting untuk diberikan salah satunya dengan memberikan pelayanan kesejahteraan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Kepuasan kerja karyawan lahir oleh kemampuan dan daya dorong berupa semangat yang tinggi untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya dan lingkungannya. Membangun kepuasan kerja bukanlah sesuatu yang mudah seringkali hal itu menjadi masalah yang jarang dijamah oleh kebijakan manajemen, karyawan hanya bisa menerima putusan-putusan yang diambil oleh pimpinan, padahal keterlibatan karyawan akan memberikan dampak yang positif untuk kemajuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa nyaman, aman, menyenangkan saat berada ditempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu lingkungan yang baik, bersih serta sehat sangat dibutuhkan oleh karyawan agar tidak menimbulkan efek yang negatif seperti tingkat absen yang tinggi, kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi akan menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan juga agar karyawan tidak merasa kejenuhan dan kebosanan saat bekerja. Hal itu harus dihindari karena akan merugikan perusahaan.

Selain lingkungan kerja ada faktor lain untuk menambah kepuasan kerja yaitu dengan adanya pengembangan karier. Pengembangan karier adalah suatu peningkatan status karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan harus melakukan pembinaan karier kepada karyawannya secara berkelanjutan agar tidak mengalami kemunduran prestasi. Pengembangan karier sangat mendukung efektivitas suatu individu atau organisasi untuk mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karier yaitu prestasi yang memuaskan dan juga perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk tumbuh dan berkembang melalui pelatihan dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Semakin besar kesempatan karyawan untuk mengembangkan karier nya maka semakin besar kepuasan kerja pada karyawan tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.

Di Indonesia ini terdapat beberapa perusahaan otomotif terkemuka salah satunya adalah PT Suzuki Indomobil Motor. PT Suzuki Indomobil Motor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, produk yang dihasilkan perusahaan tersebut yaitu sepeda motor dan mobil. Lokasi kantor pusat PT Suzuki Indomobil Motor berada di Wisma Indomobil di Jalan MT Haryono, Kav.8 Jakarta Timur, kantor pusat ini didukung oleh 314 karyawan, sedangkan Untuk lokasi pabrik tersebar di beberapa tempat seperti Plant Cakung (perakitan *engine*), Plant Pulogadung (*service & sales*), Plant Tambun I (perakitan motor), Plant Tambun II (perakitan mobil), Plant *Spare Part* dan yang terbaru adalah Plant Cikarang

(perakitan mobil). Hingga saat ini jumlah karyawan PT Suzuki Indomobil Motor ± 4000 orang berkapasitas produksi 100.000 unit mobil dan 1.200.000 unit motor.

Salah satu plant yang ada di Suzuki adalah plant *Spare Part*. Plant *Spare Part* ini berfungsi sebagai penyedia layanan *Spare Part* ke seluruh pengguna produk Suzuki dari roda 4, roda 2 dan OBM (mesin kapal). Pada plant ini, *Spare Part* dikelola mulai dari pembelian ke Vendor hingga penjualan ke Dealer resmi Suzuki. Berikut data penjualan Plant *Spare Part* dari tahun 2017 sampai dengan 2019 :

Tahun	2017	2018	2019
Penjualan Kotor	1.626.600.942.365	1.788.512.937.336	1.933.269.544.673
Biaya Produksi	1.136.416.855.862	1.239.474.424.862	1.320.698.111.591
Profit	490.184.086.503	549.038.512.474	612.571.433.082
% Profit	30,1%	30,7%	31,7%
% Kenaikan		109,95%	108,09%

Sumber : PT Suzuki Indomobil Motor, 2020

Tabel 1.1 Data Penjualan

Dari data ini terlihat bahwa penjualan *Spare Part* selalu meningkat. Dalam berbisnis *Spare Part*, perusahaan otomotif akan selalu mengalami kenaikan penjualan *Spare Part*. Hal ini dikarenakan setiap tahun Suzuki menaikkan harga *Spare Part* nya sebesar 5%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebenarnya angka kenaikan penjualan hanyalah berkisar kurang dari 3% saja. Persentase ini sangatlah kecil mengingat setiap tahun Suzuki berhasil menjual lebih dari 100 ribu unit mobil dan 80 ribu unit motor.

Tingkat *Turn over* karyawan pada Plant *Spare Part* terbilang tinggi, berikut data tingkat *turn over* di 2019 :

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
Januari	197	5	6	196
Februari	196	2	1	197
Maret	197	1	3	195
April	195	0	0	195
Mei	195	0	1	194
Juni	194	0	0	194
Juli	194	0	0	194
Agustus	194	0	1	193
September	193	0	0	193
Oktober	193	0	0	193
November	193	0	0	193
Desember	193	0	1	192
	Total	8	13	192
	% Turnover	4,1%	6,7%	100,00%

Sumber : PT Suzuki Indomobil Motor, 2020

Tabel 1.2 Data *Turn Over*

Dari tabel tersebut, jumlah karyawan akhir dibulan Desember 2019 sebanyak 192 orang. Persentase karyawan yang keluar di 2019 sebesar 6,7%, dan karyawan masuk sebesar 4,1%. Angka ini lumayan besar mengingat yang keluar bukan hanya karyawan operasional namun karyawan yang bekerja di *office*. Hal ini berdampak

negatif karena operasional dan produktivitas *Spare Part* terganggu. Tingkat *turn over* yang tinggi dipengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh karyawan atas peranannya atau pekerjaannya didalam organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, salah satunya adalah pengaruh lingkungan dan juga pengembangan karier.

Pada Plant *Spare Part*, bangunan sudah berdiri sejak tahun 1997 hingga saat ini. Berarti usia bangunan sudah hampir 23 tahun. Kondisi ini membuat lingkungan kerja secara fisik membuat tidak nyaman karena fasilitas seperti toilet, ruang meeting serta kebersihannya tidak terlalu baik jika dibandingkan Plant-Plant lain di Suzuki. Selain itu, karena jarak generasi karyawan lama dan karyawan baru juga mempengaruhi kenyamanan dalam segi lingkungan sosial.

Dari segi pengembangan karier, rata-rata untuk mencapai jabatan baru membutuhkan waktu antara 5 s/d 12 tahun, ditambah lagi dengan beberapa kebijakan perusahaan yang mewajibkan karyawan harus memiliki penilaian yang baik dan pernah berada dalam 2 bagian yang berbeda, hal itu akan membuat proses pengembangan karier semakin lama.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor (Survey pada karyawan Plant *Spare Part*)”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah nya yaitu :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian nya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor.

I.4 Batasan Masalah

Batasan masalah ini hanya mengacu kepada lingkungan kerja, pengembangan karier serta peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor”**.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi peneliti
Untuk mengetahui seberapa besar teori dalam penelitian.
2. Bagi perusahaan
Agar bermanfaat untuk perusahaan dalam memperbaiki masalah yang berada diperusahaan tersebut.
3. Bagi akademisi
Untuk acuan penelitian selanjutnya dan dikembangkan lebih jauh dengan faktor-faktor baru.

I.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui apa saja yang ada didalam penelitian ini maka disusun menjadi 5, yaitu :

Bab I : pada bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : pada bab kedua ini menjelaskan tentang kajian atau tinjauan pustaka mengenai definisi kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, mengenai gaji, pengembangan karir karyawan dan peningkatan kinerja karyawan yang akan diteliti, penelitian terdahulu tentang judul tersebut, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab III : pada bab ketiga ini menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian kali ini, gambaran umum tentang perusahaan yang akan dipopulasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data serta teknik analisis data.

Bab IV : pada bab keempat ini akan menjelaskan tentang hasil analisis data yang telah diteliti.

Bab V : pada bab terakhir ini akan menjelaskan tentang kesimpulan serta saran.