

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era perdagangan dan persaingan bebas saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi persaingan yang sangat ketat antar perusahaan- perusahaan yang ada di Indonesia maupun di dunia. Meningkatnya daya saing saat ini, menuntut perusahaan untuk lebih ekstra memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh konsumen dengan lebih baik dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan oleh para pesaing.

Perusahaan yang ingin memenangkan persaingan yang sangat ketat ini harus lebih memperhatikan peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) dan juga sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. SDM adalah salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan dan perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius, karena untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi dan hasil yang maksimal diperlukan dukungan yang besar dari SDM (karyawan) yang bermutu, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Maka yang perlu dilakukan perusahaan adalah perbaikan dan peningkatan kinerja kerja karyawan yang berkesinambungan diseluruh bidang antara lain manajemen SDM, manajemen produksi dan pemasaran kinerja kerja karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh perilaku mereka. Perilaku kerja

organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Robbin dan Judge (2013) dalam organisasi perilaku karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, grup dan organisasi. Salah satu faktor kinerja kerja karyawan yang tinggi adalah kepuasan kerja karyawan, jika karyawan puas dengan motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan memberikan *feedback* yang tinggi pula.

Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Gambaran kepuasan kerja di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karier. Dalam garis gender, para pekerja laki-laki lebih banyak mengeluhkan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Sementara itu, para pekerja perempuan lebih meminta penyesuaian preferensi mereka dalam hal gaji, tunjangan, serta bonus. Meski demikian, hampir separuh dari total responden mengeluhkan hal yang sama, yaitu keseimbangan waktu antara bekerja dan menikmati waktu bersama keluarga.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001).

Motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 1999).

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana pengaruh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Ahmad Tohari “Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun

faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas” (Tohari, 2002).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang menentukan adalah faktor internal individu itu sendiri. Motivasi salah satu faktor yang mempengaruhinya, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ian Nurpatria Suryawan dan Richard Andrew (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi benar-benar mempengaruhi Kepuasan Kerja. Penelitian Khaidir Anas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan signifikan 0,037.

Dari beberapa uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang membahas bagaimana “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. LINTANG KEMUKUS LOGISTIK”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada di PT. Lintang Kemukus Logistik?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada di PT. Lintang Kemukus Logistik?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada di PT. Lintang Kemukus Logistik?
4. Bagaimana pandangan Islam tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintang Kemukus Logistik
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintang Kemukus Logistik
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintang Kemukus Logistik
4. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memahami dan mengembangkan ilmu pengetahuan berdasarkan teori-teori yang

telah diperoleh dibangku kuliah.

- b. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan komitmen dari suatu organisasi.
- c. Bagi pihak lain khususnya mahasiswa dapat dijadikan sebagai referensi penelitian ini yang akan mengambil permasalahan yang sama.
- d. Membuka wawasan kepada pembaca tentang tinjauan Islam terhadap masalah-masalah ekonomi aktual.