

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

MSDM terdiri atas dua pengertian utama, yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan pengertian MSDM adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Sedarmayanti (2013:13) menyatakan: "kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian".

Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (organizational rigidity). Kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan

sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan factor sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan (2013:202), karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini adalah menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negative hendaknya dihindari sedini mungkin.

Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Kepuasan kerja seorang karyawan pada dasarnya tergantung pada kondisi kerja yang mendukung misalnya: pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama karyawan dan dapat pula bekerjasama antar pekerja dengan pimpinan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas

kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila karyawan di dalam suatu organisasi tersebut akan berhasil. Robbins (2015:46) mengemukakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal. Seorang karyawan atau individu melakukan pekerjaan umumnya bertujuan ingin mendapatkan kepuasan kerja dari organisasi tempat dia bekerja. Banyak sekali aspek-aspek didalam kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mengubah kepuasan-kepuasan kerja kepada seorang pekerja yang antara lain dapat disebabkan oleh faktor gaji, faktor tingkat kedudukan, faktor suasana kerja, faktor penghargaan atau promosi, dan faktor rekan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins (2015:46) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seorang karyawan lazimnya melakukan pekerjaan di dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan membawa

dampak atas perasaan positif tentang pekerjaannya ke luar dari lingkungan pekerjaan.

Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

PT. Multiplastjaya Tatamandiri telah membangun iklim kerja yang aman dan memuaskan secara professional bagi karyawannya. Kepuasan karyawan akan timbul salah satunya apabila karyawan merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan dalam suatu organisasi, sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi asset yang penting bagi perusahaan.

Pada penulisan skripsi ini penulis tertarik meneliti apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta terhadap kinerja karyawan. Masalah lingkungan kerja pada perusahaan harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiaanya, perusahaan haruslah menjadikan karyawan sebagai asset bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman terpenuhi kebutuhannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong

karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja di PT. Multiplastjaya Tatamandiri yang masih kurang kondusif dapat dilihat dari : AC di beberapa ruangan ada yang mati, dan kurangnya suhu udara pada bagian printing dan tube maker (produksi) yang memang dirasa disana masih kurang untuk suhu udaranya sehingga terkadang menimbulkan bau pengap, karena memang disana pekerjaan mereka berhubungan dengan bahan plastik, tinta, dan varnish. Dan juga sesama karyawan harus memiliki hubungan baik ketika bekerja atau saat berkomunikasi. Maka dari itu lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri, Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuanyang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan, khususnya bagian sumber kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan ke perpustakaan untuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.

3. Bagi Penulis

Diharapkan melalui penelitian ini, penulis dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah, sekaligus mendapatkan tambahan pengetahuan serta informasi dalam mempelajari dan mengatasi masalah-masalah yang ada dalam perusahaan sehubungan dengan penciptaan kepuasan kerja karyawan.