BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Demi terciptanya Sumber Daya Manusia dalam jumlah besar, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan tenaga kerja di lingkungannya. Sumber daya manusia ialah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan satu perusahaan. Sumber Daya Manusia ialah aset perusahaan paling utama yang harus dikelola dengan baik. Bisa tidaknya suatu perusahaan berkembang tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, oleh karenanya sumber daya manusia ialah faktor utama yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya sebagai langkah awal.

Siagan (2002), tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: upah, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan lain sebagainya. Meningkatkan tenaga kerja berarti memperhatikan faktor lingkungan kerja yang nyaman dan menguntungkan yang memungkinkan karyawan bekerja secara efisien. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan memuaskan karyawan.

Menurut Strek (2005) pengkajian lingkungan kerja yang dilakukan oleh Badri (2006:207) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern, menunjukkan bahwa tenaga kerja berharap keadaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga aktifitas pekerjaan dapat membuat kenyamanan bagi para karyawan.

Apabila lingkungan kerja tidak kondusif dapat menyebabkan tenaga kerja yang ada diperusahaan mengalami stress, tidak ada semangat untuk bekerja, dan menjadi lebih malas. Hal ini yang dapat menyebabkan menurunnya efektivitas perusahaan serta menghambat perusahaan untuk mencapai targetnya. Namun sebaliknya apabila tenaga kerja mendapat lingkungan kerja yang lebih kondusif, dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan efektivitas dan membantu perusahaan agar dapat mencapai target yang di inginkan.

Selain faktor lingkungan kerja, terdapat faktor lain yaitu tentang pengembangan karir. Pengembangan karir dapat memotivasi tenaga kerja agar lebih meningkat. Agar SDM dapat dikelola dengan efektif fan efisien diperlukan adanya pengembangan karir. Pemberian pengembangan ini dapat bermanfaat untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat merampungkan tanggung jawabnya. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) pengembangan karir merupakan “suatu alur meningkatkan kompetensi kerja perorangan yang digapai dalam hal meningkatkan karir seseorang yang diinginkan”. Dengan adanya strategi pengembangan karir, tenaga kerja dapat termotivasi untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan semaksimal mungkin.

(Titisari, 2014:18) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan “ Kepuasan kerja merupakan “suatu ungkapan perasaan atau sikap individu tentang pekerjaan mereka, ikatan promosi, ikatan antar tim, pengawasan dan kepuasan kerja job”. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Hal ini dapat kita ketahui bahwa individu mempunyain kepuasan kerja yang berbeda terhadap keahliannya (Wahab,2012).

Apabila aspek dalam pekerjaannya semakin banyak, maka tingkat kepuasan yang didapat semakin tinggi.

Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat dari pada perilaku, Handoko (2001:193) berpendapat jika kepuasan kerja ialah sifat emosional yang memberikan kesenangan saat tiap karyawan menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang, diperlukan faktor-faktor yang mendukung. Robbins (2010:149) menerangkan ada beberapa aspek yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja, yaitu:

a) Gaji
b) Promosi kenaikan jabatan
c) Kemistri kepada rekan kerja
d) Kemistri kepada atasan
e) Menikmati dengan pekerjaan itu sendiri

Dalam analisis ini, saya ingin memahami apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap tenaga kerja di PT. Limpah Mas Indonesia yang beralamatkan di Jl. Raden Saleh No. 16J, Bubutan- Surabaya.

Dari latar belakang tersebut, saya memilih untuk membuat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia. Dari hasil analisis ini, diharap bisa menjadi pertimbangan divisi Sumber Daya Manusia PT. Limpah Mas Indonesia supaya bisa mengetahui hal-hal yang memicu lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja

karyawan PT. Limpah Mas Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang tertera di latar belakang tersebut dapat ditarik perumusan masalah ialah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap tenaga kerja PT. Limpah Mas Indonesia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap tenaga kerja PT. Limpah Mas Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap tenaga kerja PT. Limpah Mas Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah itu, bisa dibuat tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap tenaga kerja PT. Limpah Mas Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap tenaga kerja PT. Limpah Mas Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruhkepuasan kerja terhadap tenaga kerja PT. Limpah Mas Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Untuk manfaat penelitian ini ialah diantaranya:

Manfaat Praktis bermanfaat sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis ini, dapat memberikan saran kepada perusahaan

agar bisa meningkatkan semangat kerja kepada karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

2. Dari analisis ini, diharapkan dapat menyampaikan informasi dan refrensi kepada pihak yang berkepentigan khususnya dalam hal faktor moral karyawan.

Manfaat Teotritis bermanfaat sebagi berikut:

1. Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pengetahuan terapan teori yang diperoleh dari Universitas dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.