

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam kemajuan zaman. Sumber daya manusia yang tangguh dan terus berinovatif selalu menciptakan terobosan-terobosan baru, seperti halnya menciptakan ilmu teknologi baru yang sangat bermanfaat bagi semua umat manusia di dunia ini. Dengan ditemukannya ilmu pengetahuan yang baru maka secara langsung maupun tidak langsung kita akan menyerap ilmu pengetahuan yang baru tersebut, agar kita tidak tertinggal oleh perkembangan zaman.

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan tersebut maka setiap perusahaan global ataupun perusahaan lokal wajib menyerap ilmu tersebut untuk menunjang bisnisnya agar lebih efektif dan mudah dalam melaksanakan berbagai bisnisnya agar tidak tertinggal oleh pesaingnya. Contoh antara lain banyak inovasi dalam perkembangan mesin-mesin produksi yang lebih canggih, system yang lebih smart dan lain-lain. Semua itu dihadirkan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia agar lebih efektif dan lebih mudah dalam melakukan bisnisnya.

Semuanya itu akan terus hadir di era yang baru ini, perkembangan teknologi, sumber daya manusia yang unggul akan terus membawa kearah kebudayaan umat manusia yang maju, agar semua kebutuhan dan tuntutan hidup mereka dapat terpenuhi. Ide ide yang cemerlang dan pemikiran-pemikiran yang super bisa akan dihasilkan sumber daya manusia yang pintar, ulet yang selalu melakukan penelitian-penelitian eksperimen tertentu tanpa pernah berhenti sampai mereka berhasil apa dengan tujuan mereka, dan semua itu pasti ditunjang dengan motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, kinerja yang

baik dan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal dalam bekerja.

Di dalam pembelajaran ilmu manajemen sumber daya manusia, Menurut Mangkunegara (2013: 2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja rangkai mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013: 3) tujuan MSDM yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional (dalam arti yang dapat diamati/diukur) untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja atau meningkatkan loyalitas para pegawai pada organisasi. Jadi sebuah keberhasilan dalam pencapaian sebuah tujuan tak lepas dari sebuah manajemen sumber daya manusia yang telah dikelola dengan baik.

Maka dengan begitu kepuasan kerja para pegawai akan tercapai, Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan atau dengan dirinya. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi kerja, jika seseorang merasakan adanya motivasi tentu akan timbul rasa puas dalam diri karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Fattah (2017: 65) kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan suatu pekerjaan yang dihadapi. Menurut Fattah (2017: 68) ada lima dimensi karakteristik kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan kerjanya, diantaranya yaitu Pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

PT. Essentra merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi filter rokok yang selain melayani pasar domestik, 50% produksinya diekspor ke wilayah Asia dan 25% diekspor ke wilayah Eropa /Amerika. Dengan adanya perkembangan, perusahaan mengadakan perluasan areanya. Demikian pula dengan tenaga kerja yang semakin bertambah banyak. Oleh karena itu, PT. Essentra harus benar-benar memperhatikan motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan bisa tercapai.

Masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu masih kurangnya pendekatan secara personal, masih kurangnya sosialisasi antar sesama rekan kerja, kurangnya training kerja dan perhatian dari atasan, yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun dan kepuasan kerja tidak tercapai secara maksimal. Dan dari lingkungan kerja masalah yang muncul yaitu masih belum tertata rapi tempat parkir sepeda motor untuk karyawan, letak kantor yang bedekatan dengan ruang produksi terkadang terdengar suara bising disaat pintu masuk produksi dibuka oleh salah satu karyawan produksi yang keluar masuk ke ruang produksi, dan masih ada debu yang masuk keruangan kartor yang menempel di meja dan almari sehingga setiap karyawan harus membersihkannya setiap pagi sebelum aktivitas kerja dimulai. Dari uraian latar belakang di atas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo?
2. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Essentra Berbek Sidoarjo?
3. Berapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo?
4. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Essentra Berbek Sidoarjo?
5. Berapa besar pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo?
6. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo?
7. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

5. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

- 1. Aspek akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

- 2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan**

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

- 3. Aspek praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan.