

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki abad ke - 21 berbagai tantangan langsung dihadapi antar badan usaha salah satunya adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap bertahan maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh badan usaha seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa menjamin memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam Bergeraknya suatu tujuan perusahaan untuk mengembangkan serta mendorong perusahaan agar dapat tercapainya target perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan dan dapat menentukan efektivitas dan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa Karyawan adalah sebuah *asset* untuk perusahaan dalam memegang peran yang penting di dalam perusahaan untuk melakukan aktivitas supaya mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menunjang produktivitas, sumber daya manusia didalam suatu perusahaan yaitu merupakan salah satu hal yang penting dalam Bergeraknya suatu tujuan perusahaan untuk mengembangkan serta mendorong perusahaan agar dapat tercapainya target perusahaan. Organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat selalu mengoptimalkan sumber daya yang dikelolanya. Pengelolaan sumber daya tidak lepas dari faktor tenaga kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, beban kerja dan lainnya yang diharapkan dapat memberikan layanan sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan kemajuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting guna kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, selain menuntut kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan atau organisasi juga harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan bagi karyawannya yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dalam pemenuhan kesejahteraan karyawan yang salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karir yang baik, dan beban kerja yang sesuai dengan porsi pekerjaan untuk di sesuaikan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi harus menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena sangat penting secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga adalah suatu perasaan yang

menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan nyamaupun kondisi dirinya. Faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah kepuasan kerja.

Menurut Hasyim (2020:186) Kepuasan kerja adalah suatu capaian karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi indikator penilaian kinerja karyawan sehingga perhatian terhadap karyawan ditempat kerja, pemberian penghargaan, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mampu meningkatkan daya saing perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Pada suatu perusahaan sangat perlu adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif, sebab penyediaan lingkungan kerja yang baik dan memadai ini merupakan salah satu yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh karyawan. Hal tersebut bisa memotivasi karyawan supaya bekerja dengan maksimal dan dapat mencapai sebuah kepuasan pada karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat di pisahkan oleh pengembangan karir pada karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas di dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan berupa pengembangan karir, karena setiap orang yang bekerja pada organisasi atau perusahaan pasti ingin karirnya terus berkembang dan meningkat, hal tersebut menindikasikan pengembangan karir yang baik dan terprogram akan membuat karyawan menjadi puas dalam melakukan pekerjaan.

Selain lingkungan kerja dan pengembangan karir, beban kerja juga merupakan salah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi berbagai kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas serta pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi tidak optimal. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing - masing, serta mencegah terjadinya saling

melempar tanggung jawab antar karyawan. Beban kerja juga sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

PT Yamaha Indonesia (PT YI) yang didirikan pada tanggal 27 Juni 1974, merupakan hasil kerja sama antara Yamaha Organ Works dengan seorang pengusaha Indonesia. Awalnya, Mr. Gen' Ichi Kawakami sebagai pimpinan Yamaha Organ Works merasa terkesan pada Rakyat Indonesia yang pada umumnya suka akan kesenian khususnya musik, hal itu dirasakannya saat melakukan kunjungan pertamanya ke Indonesia pada tahun 1965.

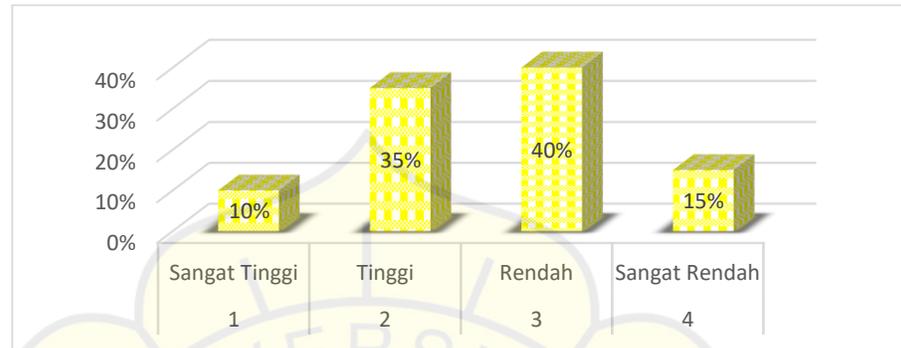
PT Yamaha Indonesia pada awalnya memproduksi berbagai alat musik diantaranya Piano, Electone, Pianica, dan lain sebagainya. Namun mulai bulan Oktober 1998, PT Yamaha Indonesia mulai memfokuskan produksi pada piano saja di atas area seluas 15.711 m<sup>2</sup>, yang berlokasi di Kawasan Industri Pulogadung Jalan Rawagelam I/5 Jakarta 13930 Jakarta Timur. Piano Yamaha terdiri dari berbagai jenis dengan kemampuan akustik, disklavier dan instrumen yang dibisukan. Fungsi yang beraneka ragam tersebut hadir dalam beberapa bentuk dan desain. Piano-piano tersebut tidak hanya diproduksi langsung di Jepang namun beberapa model juga telah diproduksi di Indonesia dengan

teknologi dan keterampilan *modern* yang disesuaikan dengan kondisi iklim dan material dasar yang terdapat di Indonesia.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya tingginya beban kerja bagi karyawan. Beban kerja yang tinggi membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, maka dari itu pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab. Peran karyawan sangat penting demi tercapainya visi dan misi perusahaan, salah satunya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan yang baik dilihat dari kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dia kerjakan.

Pentingnya kepuasan kerja pada karyawan menjadi pondasi untuk tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan, kepuasan kerja yang baik tentu saja dibarengi dengan SDM yang baik begitupun sebaliknya SDM yang kurang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan wawancara kepada Staf Divisi HRD PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* dan hasilnya menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan pada karyawan hal PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* tersebut di dukung dengan hasil pra

kuesioner dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1, adalah sebagai berikut :

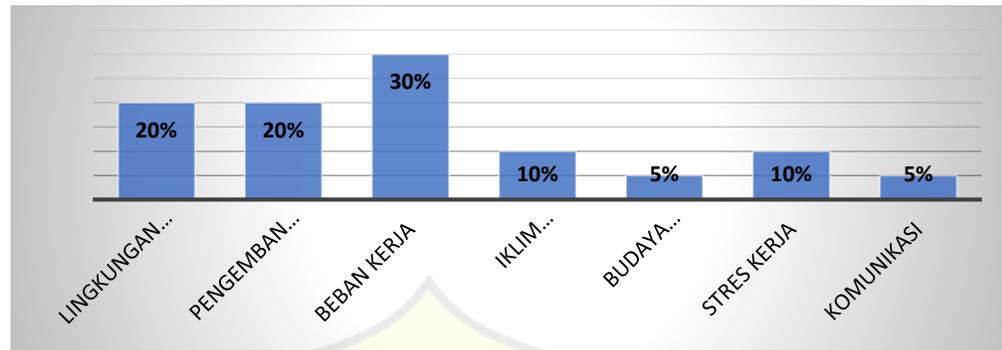


**Gambar 1.1**

### **Hasil Pra Kuesioner Tingkat Kepuasan Kerja**

Sumber: Diolah penulis tahun 2022

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara kepuasan kerja karyawan pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* adalah rendah dan hasil dari wawancara kepada Staf bagian Divisi HRD PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* terdapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*, diantaranya adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan beban kerja yang menunjukkan faktor tertinggi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut, yaitu adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.2**

### **Hasil Pra Kuisioner Survei Faktor Kepuasan**

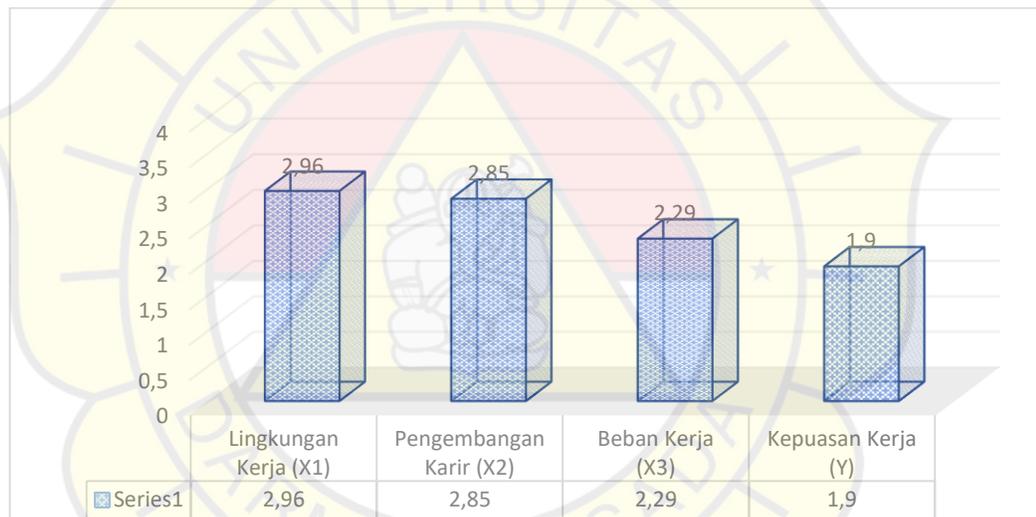
Sumber: Diolah penulis tahun 2022

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa ada 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, lingkungan kerja, pengembangan karir dan beban kerja. Menurut Aprillins dan Razak (2021:13) lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh.

Menurut Arum dan Irfani (2021:397) faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir karena pengembangan karir merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja kepada perusahaan. Menurut Hasyim (2020:187) Beban kerja yang

diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan data observasi awal, dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 karyawan tetap mengenai lingkungan kerja, pengembangan karir, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.3 di bawah ini :



**Gambar 1.3**

### **Hasil Tanggapan Responden Pra Survei Penelitian**

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan grafik penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebar prakuesioner kepada 20 karyawan tetap di PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* dapat dilihat bahwa nilai rata-rata yang diinterpretasikan dari tabel 3.4 bahwa untuk variabel lingkungan kerja sebesar

2,96 artinya baik bahwa lingkungan kerja pada PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* memiliki lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Nilai rata-rata pada variabel pengembangan karir sebesar 2,85, pengembangan karir pada PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* tergolong baik, artinya karyawan pada PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* setuju dengan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* sudah baik. Nilai rata-rata pada variabel beban kerja sebesar 2,29 artinya tergolong rendah, berarti karyawan merasa beban kerja yang di berikan oleh PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* rendah, karyawan merasa beban kerja yang diberikan rendah. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja sebesar 2,34 artinya kepuasan kerja karyawan tergolong rendah berarti kerpuasan kerja karyawan di PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* kurang optimal dan belum merasa puas atas pekerjaanya.

Dari penelitan awal diatas sebagai fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja, pengembangan karir, beban kerja, dan kepuasan karyawan di PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*”**.

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* yaitu adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* baik, namun tingkat kepuasan kerja karyawan rendah atau belum optimal.
2. Pengembangan karir PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* sudah baik, namun tingkat kepuasan kerja karyawan rendah atau belum optimal.
3. Beban kerja pada karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* tergolong rendah, namun kepuasan kerja karyawan rendah atau belum optimal.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan beban kerja serta kepuasan kerja dengan jumlah responden sebanyak 95 yang merupakan karyawan tetap PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian yaitu adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia (Piano) *Engineering Division*.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dan menambah keilmuan pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang terkait dengan lingkungan kerja, pengembangan karir, dan beban kerja agar dapat memahami pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan khususnya dalam suatu perusahaan. Disamping itu penelitian ini diharapkan bisa dijadikan rujukan untuk penelitian berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui lingkungan kerja, pengembangan karir, dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai lingkungan kerja, pengembangan karir, dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan.

