

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah – langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan

kepadanya. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang bekerja harus memiliki standar tingkat kepuasan, dengan memiliki standar tingkat kepuasan yang tinggi, diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan kepuasan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kepuasan terhadap kerja karyawan diantaranya yaitu Motivasi, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja sebagaimana hasil penelitian yang di menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki dampak yang nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan. Demikian pula penelitian yang mengatakan bahwa Beban kerja dan Motivasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan terdapat tujuan tertentu. Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka

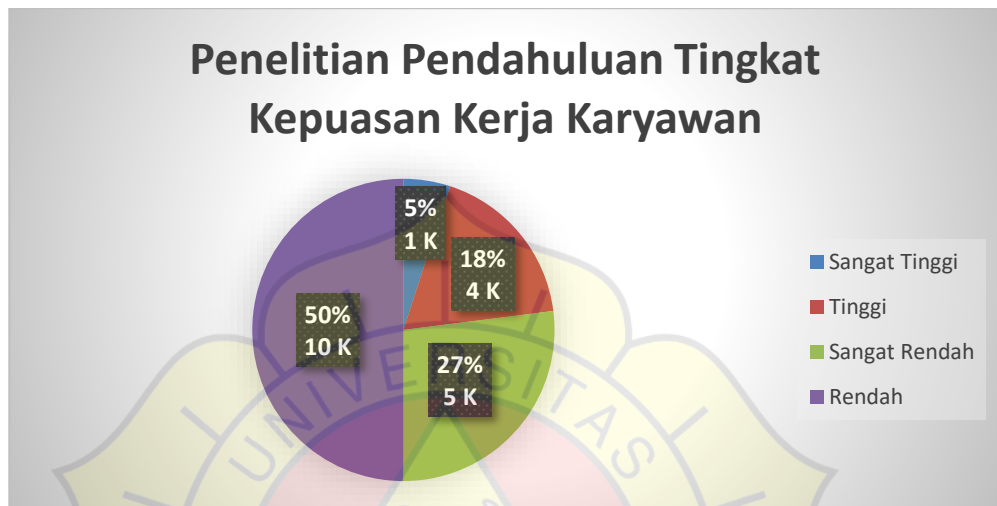
karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan disiplin karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:78) mengatakan bahwa “ Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi perusahaan.

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Munandar (2001), beban kerja artinya sebuah keadaan ketika karyawan dibebankan tugas yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan Human Resouse Development (HRD) PT. Kimia Farma Apotek Malaka Jaya diketahui bahwa masih terdapat kurangnya motivasi untuk memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang kurang baik dari segi penataan peralatan yang tidak rapih karna tidak adanya tempat terkesan berantakan membuat karyawan tidak nyaman. Serta beban kerja yang di berikan kepada karyawan sehingga karyawan pulang harus melebihi jam kerja yang di sepakati itu menjadi salah satu poin utama terhadap kurangnya kepuasan terhadap karyawan. Hal ini diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan di PT.Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya masih rendah.

Berdasar hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian

pendahuluan terhadap kepuasan kerja kepada 16 karyawan di PT.Kimia Farma Apotek Malaka Jaya. Dapat dilihat pada grafik penelitian pendahuluan responden.



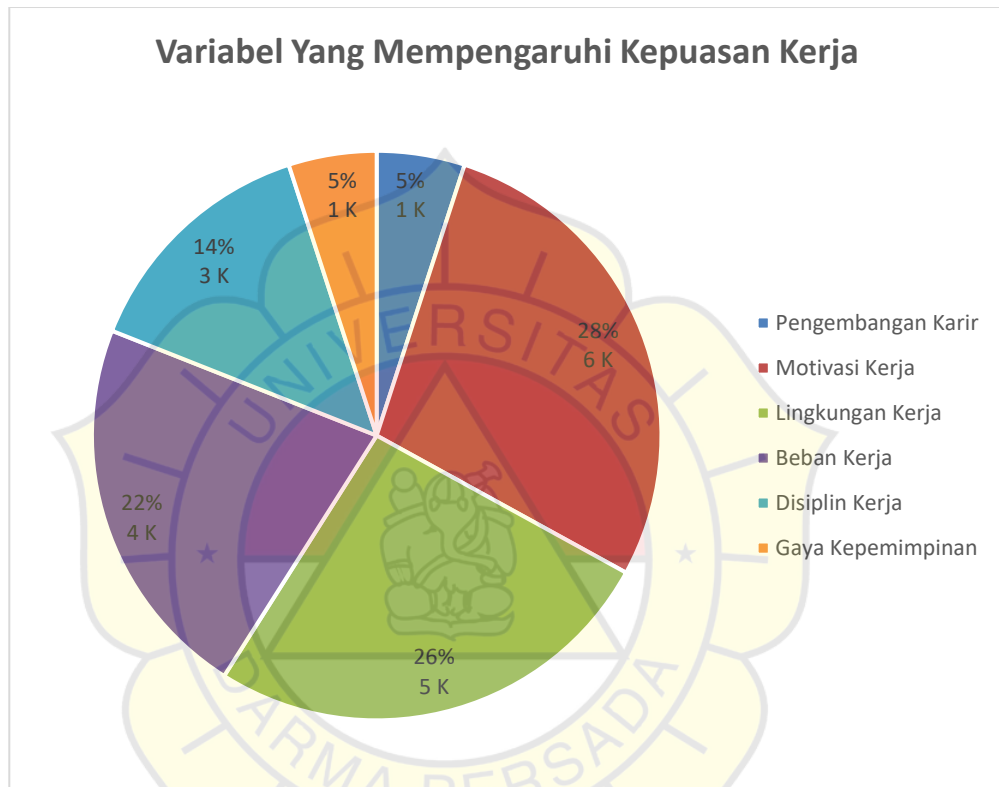
Sumber : Diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1. 1 Diagram Hasil Penelitian Pendahuluan Tingkat Kepuasan Kerja

Diagram hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai kepuasan kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya masih rendah, artinya pekerja tidak menjalankan kepuasan selama bekerja di tempat kerja dan hal ini sesuai dengan *statistic* responden yang menunjukkan pekerja tidak puas dengan berbagai alasan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesiner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Kimia Farma Cabang Malaka

Jaya dengan variabel berupa Pengembangan karir, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan. Kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:

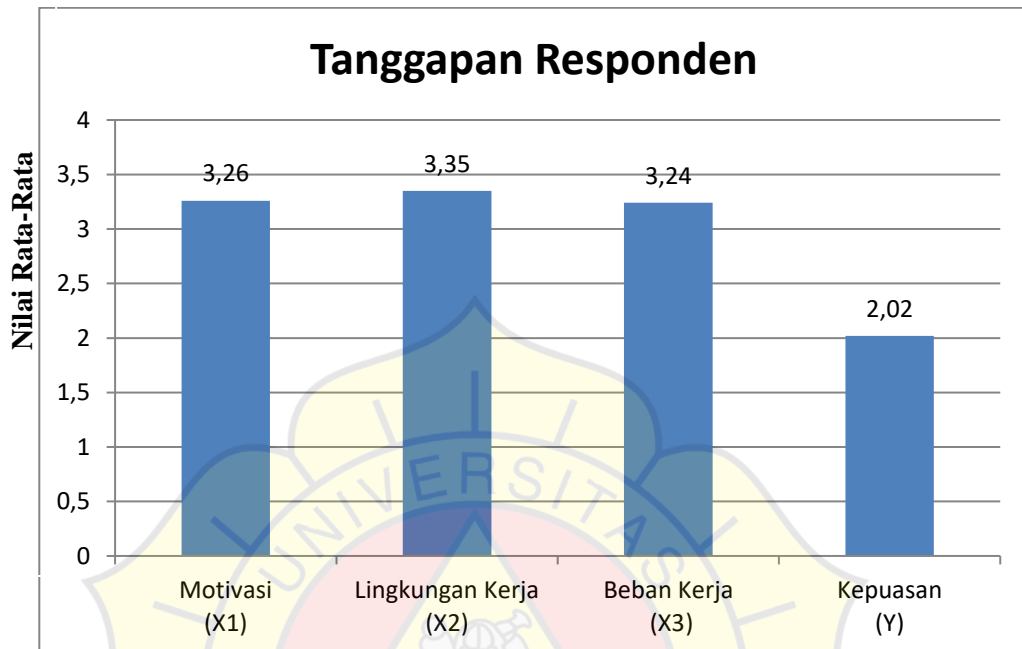


Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2023

Gambar 1. 2 Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya adalah Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Beban kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 20 orang sebagai penelitian, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap 20

karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1. 3 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.3 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat berdasarkan tabel interpretasi 3.4, dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata motivasi sebesar 3,26 artinya motivasi kepada karyawan sangat tinggi. Tanggapan responden lingkungan kerja sebesar 3,35 artinya sangat baik. Tanggapan responden untuk beban kerja sebesar 3,24 yang artinya tinggi dan tanggapan responden kepuasan kerja sebesar 2,02 yang artinya dapat dikatakan tidak puas. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan seperti yang diatas, oleh karena itu

permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya”

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan sudah baik namun disiplin kerja masih rendah
2. Kondisi Lingkungan kerja karyawan sudah baik namun kepuasan kerja masih rendah
3. Beban kerja karyawan yang tidak seimbang menjadi faktor juga dari rendahnya kepuasan kerja

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Motivasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah para karyawan tetap di PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya Sebanyak 78 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas

serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

karyawan PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi PT Kimia Farma Apotek Cabang Malaka Jaya

Sebagai pengetahuan akan pentingnya Motivasi, Lingkungan kerja dan Beban kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan Kepuasan kerja.

b. Bagi Penulis

1. Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.

2. Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap kepuasan kerja.