

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kian pesatnya persaingan di dunia bisnis saat ini tuntutan perbaikan manajemen dalam suatu organisasi mutlak untuk dilakukan, tentunya hal tersebut diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia adalah syarat utama sebagai modal dasar di dalam organisasi, hal ini dikarenakan dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka pengelolaan sumber daya yang lain akan menjadi lebih efektif dan efisien, Manusia sebagai salah satu komponen organisasi, merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, diantaranya motivasi, kepuasan kerja dan kinerja termasuk lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja. Komponen - komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Akan tetapi kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. "Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah

faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, lingkungan kerja, dan iklim organisasi.” Oleh karena itu agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja para pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009). Motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2008). Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan orang terhadap

pekerjaannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:117). Masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup penting bagi pegawai dan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya peningkatan taraf hidup mereka. Sedangkan bagi organisasi, kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja. Pada dasarnya kepuasan bersifat individu dan dinamis. Oleh karena itu tingkat kepuasan kerja masing-masing pegawai berbeda-beda, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Dalam kajian penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai ini akan dilakukan pada pegawai di PT. Sunrise Abadi yang beramat di Jl. Soekarno Hatta No. 9 Bandung. Dimana perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur penyedia *Spare Part* mesin khususnya pada mesin tekstil serta membuat mesin produksi tekstil. Pada awal berdiri perusahaan ini memiliki jumlah pekerja sebanyak 31 orang, tahun demi tahun PT. Sunrise Abadi terus meningkatkan jumlah pegawai, hingga saat ini jumlah pegawai mencapai 65 orang, hal tersebut dilakukan seiring dengan kebutuhan demi tercapainya tujuan dan target produksi. Terkait dengan ingin mewujudkan tercapainya tujuan dan target produksi dengan menghasilkan produk yang berkualitas baik, perusahaan terus berupaya meningkatkan dan memperbaiki kinerja organisasinya. Dari dasar tersebut penulis bermaksud untuk mencoba melakukan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan pada akhirnya penulis mencoba untuk fokus meneliti pada pengaruh faktor lingkungan kerja, motivasi serta kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang pengaruh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai di PT. Sunrise Abadi yang beralamat Jl. Soekarno Hatta No. 9 Bandung. Sehingga judul dari penelitian ini adalah :

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai di PT. Sunrise Abadi”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan penelitian (*research questions*) adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Sunrise Abadi?
2. Seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Sunrise Abadi?
3. Seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Sunrise Abadi?
4. Seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Sunrise Abadi?
5. Seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja di PT. Sunrise Abadi?
6. Seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. Sunrise Abadi?
7. Seberapa besar dampak faktor lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Sunrise Abadi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Sunrise Abadi?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Sunrise Abadi?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Sunrise Abadi?

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Sunrise Abadi?
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja di PT. Sunrise Abadi?
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. Sunrise Abadi?
7. Untuk mengetahui seberapa besar dampak faktor lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Sunrise Abadi?

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai masukan bagi perusahaan PT. Sunrise Abadi untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan pola perencanaan dan pengembangan kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.
2. Masukan bagi pimpinan PT. Sunrise Abadi mengenai materi tentang pengaruh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam upayanya meningkatkan kinerja bagi para pegawai.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang pengaruh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai dalam proses perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia pada setiap organisasi.

1.4 Pembatasan dan Asumsi

Dalam menganalisis masalah ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di perusahaan PT. Sunrise Abadi yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 9 Bandung.
2. Responden yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai aktif di PT. Sunrise Abadi.

3. Fokus dalam penelitian ini hanyalah membahas tentang permasalahan manajemen sumber daya manusia di PT. Sunrise Abadi.
4. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh lingkungan fisik kerja dan motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai di perusahaan PT. Sunrise Abadi.

Adapun Asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Selama pengumpulan data ini dilakukan tidak ada perubahan kebijakan perusahaan ataupun pemerintah.
2. Selama penelitian ini tidak ada perubahan atau pergantian pemimpin.

1.5 Lokasi Penelitian

Nama Perusahaan : PT. SUNRISE ABADI
Alamat: : Jl. Soekarno Hatta No. 9 Bandung
Telepon : (022) 6044545 Fax : (022) 6045669
Email : sunriseabadi@yahoo.co.id

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

Untuk mempermudah dan memberi gambaran untuk memahami permasalahan dan pembahasannya, maka penulisan tugas akhir ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian singkat mengenai gambaran umum dari penelitian yang dilakukan antara lain latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan masalah, lokasi penelitian serta sistematika penulisan laporan tugas akhir ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori dan konsep-konsep yang diperlukan untuk mendukung proses penelitian. Adapun yang di bahas dalam bagian ini

adalah teori tentang manajemen dan manajemen sumber daya manusia, teori tentang lingkungan kerja, teori tentang motivasi kerja, teori tentang kepuasan kerja, teori tentang kinerja. Kemudian penjelasan tentang hubungan antar konsep antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja, dan kepuasan kerja terhadap motivasi. Pembahasan tentang penjelasan pengumpulan data, penjelasan pengujian statistik, serta penjelasan analisis jalur/*path analysis*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan uraian mengenai tahapan, proses dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Adapun yang di bahas pada bagian ini yaitu, mengenai rancangn penelitian, penentuan variabel penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik pengolahan data.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi mengenai data yang diperlukan, pengumpulan data, pengolahan data untuk mendapatkan solusi akhir yang diinginkan.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai analisis dan pembahasan berdasarkan perhitungan dari pengolahan yang telah dilakukan sebelumnya.

BAB VI KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan masalah yang telah dibahas pada bab sebelumnya, sesuai dengan hasil yang diperoleh.