

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan..

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi. Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang mestinya dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya karena dapat mendorong pegawai menjadi lebih produktif dan memberikan hasil pekerjaan yang positif sesuai tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan optimal.

Siagian (2002) dalam Rahman (2018) mendefinisikan motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi atau instansi mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang rendah dapat menimbulkan seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena semangat dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi kerja untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan

memuaskan (Herlambang, 2017 : 37). Peneliti terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dijalankan oleh Denny Yusak Lasut at, al (2018), dimana hasil risetnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas suatu pekerjaan dilakukan serta merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sunyoto (2013) mendefinisikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Sebelumnya dari Adveni Aoliso dan Hans Lao (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Sumber pekerjaan merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang didapatkan karyawan ketika berada di tempat kerja. Tidak terkecuali kualitas kehidupan kerja, Faktor lain yang dapat menjadi pendorong munculnya kepuasan kerja adalah *quality of work life* (kualitas dalam kehidupan kerja) merupakan teknik manajemen yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Adanya kualitas lingkungan kerja ini juga menumbuhkan keinginan para karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh A.A Ngr Alit Indra Pradnyanata at, al(2020) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – Poultry Breeding Division Tukadaya Negara menyebutkan bahwa karyawan ingin diperlukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja.kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada.

Salah satu tujuan Quality of work life adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu dengan mengetahui Quality of work life diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan, Ada empat dimensi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam Quality of work life yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja, dan restrukturisasi pekerjaan. Dari hasil observasi awal diidentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini belum sepenuhnya

diterapkan secara optimal di *Faisal Corporation* para karyawan diberi tugas yang monoton, sehingga membuat kejenuhan karyawan dalam bekerja. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kepuasan karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi , tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih maju.

Faisal Corporation adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam jual beli bahan bangunan terlengkap di kabupaten Brebes. Pada perkembangannya *Faisal Corporation* memiliki prospek yang sangat bagus sehingga mampu memperluas cabangnya. Cabang *faisal Corporation* yang di Banjarharjo sendiri memiliki 3 cabang. Hingga saat ini perkembangan dan perluasan cabang terus dilakukan oleh perusahaan hingga memiliki kurang lebih 9 cabang yang tersebar dikecamatan banjarharjo dan kersana dengan jumlah karyawan kurang lebih 120 karyawan. Dengan harapan, semoga *Faisal corporation* mampu menjadi solusi nyata dan tentunya terbaik bagi pemenuhan kebutuhan bahan bangunan.

Beberapa permasalahan kerap terjadi didalam perusahaan, berkaitan dengan adanya masalah terjadinya permasalahan tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, kurangnya motivasi karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kualitas hidup kerja yang dialami oleh karyawan, dengan begitu adanya keterikatan antar variabel yang akan diteliti.

Pimpinan Faisal *Corporation* ini menuturkan bahwa di Indonesia ini memiliki banyak pengangguran akan tetapi untuk mendapatkan orang yang benar - benar mau bekerja itu tidak mudah. Maka dari itu, untuk mendapatkan orang-orang yang mau bekerja maka perusahaan perlu membangun keterikatan karyawan dalam perusahaan tersebut dengan kepuasan yang dapat memotivasi dan mengubah cara pandang karyawan agar mau bekerja lebih dari yang diharapkan.

Hal ini menunjukkan bahwa Faisal *Corporation* benar-benar memperhatikan tentang pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan agar dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik dengan menunjukkan kepemimpinan yang ada di Faisal *Corporation*. Hal ini yang terjadi di Faisal *Corporation* juga membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang motivasi, lingkungan kerja dan *Quality of Work Life*. Dari latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN FAISAL CORPORATION DI BREBES”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan di dalam penelitian ini adalah:

1.2.1 Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal *Corporation*?

- 1.2.2 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal *Corporation* ?
- 1.2.3 Apakah ada pengaruh *quality of work life* melalui kepuasan kerja pada karyawan Faisal *Corporation*?
- 1.2.4 Apakah ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *quality of work life* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal *Corporation*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan terhadap Faisal *Corporation* adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal *Corporation*
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal *Corporation*
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal *Corporation*
- 1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *quality of work life* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Faisal *Corporation*

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Faisal *Corporation* adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada Faisal *Corporation*.
- b. Penelitian motivasi, lingkungan kerja dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja juga diharapkan dapat menjadi referensi atau pedoman bagi penelitian lebih lanjut, khususnya yang terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, *quality of work life* dan kepuasan kerja.
- c. Bagi penulis sebagai wahana melatih untuk berfikir ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, *quality of work life* dan kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai evaluasi langsung terhadap kepuasan karyawan yang ada pada toko Faisal *Corporation* yang ada di kecamatan Banjarharjo dikaitkan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan *quality of work life* dalam mencapai tujuan.
- b. Hasil Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen perusahaan Faisal *Corporation* dalam mengembangkan keyakinan

serta kemampuan karyawan agar karyawan nyaman sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.