BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba dan mampu bertahan dalam persaingan. Perusahaan yang dapat mencapai tujuannya dalam arti mampu menghasilkan keuntungan tentu juga dapat meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah dengan cara memotivasi karyawan. Hal ini karena karyawan menempati posisi penting dalam perusahaan. Karyawan menjadi faktor kunci operasional perusahaan.

Perusahaan harus mengakui keberadaan karyawan dan peka terhadap kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karir. Keterlibatan karyawan dapat memberikan kehidupan kerja yang lebih berkualitas sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Hal ini mendorong perusahaan untuk mengembangkan karyawannya agar perusahaan selalu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis. Jika perusahaan berhasil dalam mengelola karyawannya dengan baik, maka kehidupan kerja menjadi lebih berkualitas dan karyawan merasa puas.

Menurut Anoraga (2002: 79)"Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negative yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja". Pendapat Anoraga ini pada intinya menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu yang menilai kerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Jika penilaian tersebut positif maka karyawan akan merasa puas.

Kepuasan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang bagaimana perusahaan menciptakan lingkungan fisik maupun non fisik, serta pelayanan karyawan yang meliputi: upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan,

pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil serta organisasi yang relevan dari segi sosial.

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif bagi perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 32) "Kepuasan kerja dapat mendorong semangat kerja, tanggung jawab, prestasi kerja, dan kemungkinan untuk berkembang bagi karyawan". Jadi salah satu yang harus mendapat perhatian yang cukup besar dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya kepuasan kerja maka seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan yang puas dengan perlakuan perusahaan terhadap dirinya tentu akan memberikan kontribusi atau imbalan dengan hasil kerja yang memuaskan pula. Sesuai dengan pendapat Robbins (2006: 139) yang menyatakan "Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap kerja itu, individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan". Artinya seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang

dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Mengingat begitu pentingnya peranan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan kepuasan kerja karyawan. Menurut Griffin (2007: 122), "Terdapat teori dua faktor yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi seperti pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik dan faktor lingkungan seperti kondisi tempat kerja". Tumbuhnya motivasi dalam diri karyawan menjadi hal dasar dalam arah proses pencapaian tujuan berupa pencapaian kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal.

Umumnya seseorang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut

Rivai (2004: 455-456) menyatakan "Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya". Karyawan yang motivasinya terpenuhi tentu akan merasa puas. Termasuk dalam bekerja, jika karyawan merasa apa yang menjadi kebutuhannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas.

Perusahaan mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Pemberian motivasi kepada karyawan adalah penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi kepada karyawan tersebut, merupakan ukuran bahwa sebuah perusahaan efektif dalam mengelola karyawan. Jika perusahaan lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusianya maka perusahaan cenderung berhasil dalam mengelola usahanya.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Rivai (2004: 146) ”Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi”. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja yang baik juga akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan, yaitu kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan menciptakan lingkungan fisik maupun non fisik, serta pelayanan karyawan yang meliputi: upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil serta organisasi yang relevan dari segi sosial.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seorang dapat bekerja dengan tenang, sehingga hasil kerjanya dapat diharapkana memenuhi standar yang lebih ditetapkan. Lingkungan tempat kerja berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang didalam lingkungan itu, karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi karyawan.

Selain itu untuk memelihara semangat (moral) karyawan, maka perlu ditumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kesejahteraan karyawan. Keinginan atau motif dilandasi apa yang menjadi kebutuhan dan motif ini akan mendorong dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam memotivasi karyawan dapat ditunjukkan oleh pencapaian kinerja yang tinggi dari perusahaan. Hal ini karena karyawan merasa puas dengan manajemen perusahaan dan berkeinginan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Percetakan Intan Pariwara Klaten".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sesuai dengan harapan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang motivasinya belum terpenuhi tentu akan merasa tidak puas. Termasuk dalam bekerja, jika karyawan merasa apa yang menjadi kebutuhannya belum terpenuhi, maka karyawan merasa tidak puas.
3. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan karyawan. Lingkungan tempat kerja yang berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang didalam lingkungan itu, karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar tidak meluasnya permasalahan yang ada. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada kebutuhan-kebutuhan dasar intrinsik dan ekstrinsik dari karyawan yang bekerja di PT. Percetakan Intan Pariwara Klaten. Kebutuhan ini tentunya menimbulkan dorongan dan semangat untuk bekerja. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi tentunya karyawan akan merasa tidak puas
2. Lingkungan kerja dibatasi pada segala sesuatu yang ada di PT. Percetakan Intan Pariwara Klaten yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti pelayanan terhadap karyawan, kondisi kerja, dan hubungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang sehat dan kurang aman membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan tidak puas dengan pekerjaan
3. Kepuasan kerja karyawan dibatasi pada cara pandang karyawan terhadap keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan saat bekerja di PT. Percetakan Intan Pariwara Klaten. Keadaan-keadaan tersebut di antaranya tugas, gaji, pengawasan, dan kesempatan untuk maju yang disediakan perusahaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang ada, maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Percetakan Intan Pariwara di Klaten?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Percetakan Intan Pariwara di Klaten?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Percetakan Intan Pariwara di Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Percetakan Intan Pariwara di Klaten.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Percetakan Intan Pariwara di Klaten.
3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Percetakan Intan Pariwara di Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi manajemen sumber daya manusia, sebagai salah satu aspek dalam peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan.
   b. Menjadi bahan acuan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi pihak perusahaan dharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan.
   b. Adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat segera mengatasi apabila penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
   c. Bagi pihak karyawan, pnelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat sebagai motivasi untuk lebih giat bekerja.