

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat, setiap jenis usaha memerlukan pengembangan dan pengelolaan untuk dapat bersaing. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak jalannya organisasi. Menurut Janapria, (2014) sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal. Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu pengelolaan sumber daya lainnya sehingga hasilnya lebih maksimal.

Kepuasan kerja karyawan termasuk salah satu faktor yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Saat ini kepuasan kerja karyawan menjadi sasaran penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen kuat dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan perusahaan, perusahaan tidak dapat bersaing pada segi kualitas apabila karyawan merasa tidak puas. Kepuasan kerja dapat menjadi refleksi karyawan tentang puas atau tidaknya mereka dalam pekerjaannya. Menurut Muzdalifah (2017) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

PT Deltomed Laboratories merupakan perusahaan obat herbal dan jamu herbal modern yang berkembang sejak 1976 dan berlokasi di Nambangan, Selogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. PT Deltomed Laboratories telah mampu eksis selama lebih dari 40 tahun menjadi salah satu produsen obat herbal di Indonesia. Misi utama perusahaan ini adalah menggabungkan kekuatan kearifan lokal dengan ilmu pengetahuan dan teknologi modern untuk mempersembahkan yang terbaik dari alam. Karyawan yang dimiliki PT Deltomed Laboratories terdiri dari banyak individu dengan spesifikasi pekerjaan yang berbeda-beda, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan memiliki karakteristik atau desain tertentu untuk diselesaikan. Studi pada penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi, sebagaimana ruangan produksi sendiri terdiri dari berbagai macam alat produksi, apakah lingkungan kerja seperti ini akan ikut mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Karyawan dalam menjalankan tugasnya pasti ada sebuah titik di mana karyawan merasa jenuh atas pekerjaannya, perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan agar termotivasi kembali dan menemukan gairah kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menganalisis hal-hal apa yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan meningkatkan produktivitasnya dan pekerjaan semakin maksimal. Menurut Narottama dan Surya (2015) apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka kinerja akan meningkat dan hal tersebut memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kondisi kepuasan

kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja di waktu yang akan datang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain adalah karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan perusahaan sebagai bentuk peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan yaitu perancangan desain pekerjaan yang mengatur bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Simamora (2004:129) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Karyawan yang mengerti tentang spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepadanya dan merasa mampu mengerjakannya tentu akan merasa nyaman dalam bekerja dan hal ini menimbulkan kepuasan kerja baginya. Hal ini sejalan dengan penelitian Narottama dan Surya (2015) bahwa karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik pemberian karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sedangkan menurut Kadir, Sjaharuddin, dan Purnomo (2017) dalam penelitiannya menyatakan

bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dalam menjalankan aktivitas tugasnya, di mana hal ini sedikit banyak akan ikut mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja. Menurut Muzdalifah (2017) lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas, hal ini sejalan dengan penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui tugas yang telah terselesaikan maka karyawan juga akan merasa puas karena telah berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya .

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang membangkitkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu serta membuatnya tetap tertarik dalam kegiatan tersebut. Menurut Retnosari (2017) motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki suatu ambisi yang lebih untuk mencapai tujuan dalam hal ini adalah keberhasilan pelaksanaan tugas. Kepuasan kerja akan muncul apabila karyawan telah mencapai tujuan tersebut. Sesuai hasil penelitian dari Astuti dan Iskandar (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas kita dapat mengetahui bahwa karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi PT Deltomed Laboratories Wonogiri”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi PT Deltomed Laboratories Wonogiri?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi PT Deltomed Laboratories Wonogiri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap

Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi PT Deltomed Laboratories Wonogiri.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi PT Deltomed Laboratories Wonogiri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan bagi perusahaan tentang pengaruh dari Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Deltomed Laboratories Wonogiri. Perusahaan selanjutnya dapat menentukan kebijakan apa yang harus diambil berdasarkan hasil penelitian ini untuk mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan tentang hubungan dari Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri. Karyawan dapat memperoleh

gambaran tentang faktor apa saja yang berada pada kondisi pekerjaannya sehingga dapat mengetahui sejauh mana kepuasan kerja mereka.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi akademisi yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia khususnya mengenai Kepuasan Kerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Pada penelitian ini akan dijelaskan bagian—bagian penulisan skripsi ini dengan penjabaran sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini terdiri dari tiga bagian yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis. Pada bagian landasan teori memuat berbagai penjelasan teori tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pada bagian penelitian terdahulu

memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan dibandingkan dengan penelitian yang baru ini. Sedangkan pada bagian hipotesis merupakan bagian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini.

### **3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian bab tiga ini merupakan penjelasan mengenai berbagai teori metode atau cara melakukan penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari kerangka konseptual, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian empat ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang kemudian akan dibahas secara rinci.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bagian bab lima ini merupakan bagian bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pada bagian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan menjelaskan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.