

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan kestabilan suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun sosial, ditentukan oleh apa yang dirasakan orang-orang yang berada didalamnya yaitu apakah mereka merasa puas atau tidak dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila kepuasan yang dirasakan maka situasi kondusif akan terbentuk, kenyamanan kerja akan dirasakan. Namun bila yang dirasakan adalah ketidakpuasan maka akan muncul masalah-masalah di dalam organisasi tersebut.

Menurut Arianto (2013) menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Untuk mencapai hal tersebut tentunya perusahaan harus memiliki karyawan yang tidak hanya cakap dan terampil dalam bekerja, namun juga memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja para karyawan yang tinggi selain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan juga dapat memberikan informasi bahwa para karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai

apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Menurut Hasibuan (2001) menyatakan kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan – perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja pada umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan mereka sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/upah. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas.

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Tyas P (2019) lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap keterikatan tanpa melalui komitmen organisasional. hal ini berpengaruh terhadap para karyawan yang melaksanakan proses interaksi organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya

lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Andamdewi (2013) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini, mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan.

Menurut Tobing (2009) komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kerja (*work commitment*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berhubungan dengan sikap (*attitude*). Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Handoko (2012) menyatakan departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dijadikan

suatu permasalahan dalam penelitian lebih lanjut dengan memfokuskan pada variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional, penelitian ini akan mengambil obyek di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.

PT. Novell Pharmaceutical Laboratories adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa atau distribusi. Kepuasan kerja karyawan berkenaan dengan perasaan, maka dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan akan merasa puas. Lingkungan kerja yang menyenangkan, dan komitmen organisasional yang baik, serta lainnya merupakan bentuk kepuasan yang secara umum diharapkan oleh karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tabel 1.1 tentang perputaran karyawan selama 2 tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perputaran Karyawan

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2013	3 karyawan	8 karyawan
2014	12 karyawan	32 karyawan
2015	6 karyawan	7 karyawan

Sumber : Personalia PT. Novell Pharmaceutical Laboratories, 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat terjadi perputaran karyawan yang cukup signifikan antara karyawan yang keluar dengan karyawan masuk dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 ada 3 karyawan masuk, ada 8 karyawan yang keluar, tahun 2014 karyawan masuk berjumlah 12 karyawan sedangkan karyawan keluar berjumlah 32 karyawan, tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 6 karyawan untuk karyawan masuk dan 7 karyawan untuk karyawan keluar.

Selain itu, berdasarkan data dari bagian personalia, diperoleh tingkat absensi/mangkir dan karyawan yang datang terlambat dalam 5 tahun terakhir, hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel. 1.2 Tabel Kehadiran Karyawan

Tahun	Perincian Point Absensi		
	Telat	Mangkir	SP/ST
2013	107 org	6 org	19 org
2014	126 org	5 org	9 org
2015	142 org	4 org	10 org

Sumber : Personalia PT. Novell Pharmaceutical Laboratories, 2015

Dari hasil tabel diatas fenomena yang terjadi adalah masih tingginya pelanggaran absen yang terjadi pada karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.

Menyadari pentingnya sebuah lingkungan kerja dan komitmen organisasional di dalam peningkatan kepuasan kerja, hal tersebut menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji dua variabel independen tersebut dan pengaruhnya terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka judul yang penulis ajukan untuk penulisan ini adalah “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus di PT. Novell Pharmaceutical Jakarta)”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Adanya keluhan yang dirasakan karyawan seperti hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, serta fasilitas yang masih dianggap kurang nyaman sehingga menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman saat sedang bekerja.
2. Kurang adanya kepedulian dari para karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan sehingga berdampak pada kinerja mereka sendiri (cenderung kurang maksimal)

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories yang berada di kantor pusat, beralamatkan di JL. Pos Pengumben Raya No. 8, Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Penelitian ini dibatasi hanya pada Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini atau berdasarkan pada perumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Novell Pharmaceutical Lab dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja dan

Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

