

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya persaingan antara perusahaan yang mengharuskan setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan optimal, perusahaan sering mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran, serta produknya. Tetapi, hal ini juga ditentukan dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah memberikan motivasi kerja, pengalaman kerja dan mengenalkan lingkungan kerja kepada karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang sesuai.

Menurut Kromei L. Aritonang *et al* (2019), Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang optimal. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam berkerja karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja memiliki sifat yang individual dan setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pemberian motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehn ya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha

bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, jika karyawan mempunyai motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal.

Perusahaan juga harus memperhatikan motivasi akan pengalaman kerja setiap karyawan dengan baik. Hal ini ditunjukkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Dengan pengalaman kerja juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapatkan kinerja lebih baik yang akan mereka capai. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab karyawannya. Pengalaman kerja sangat diperlukan disetiap perusahaan, pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan. Masa kerja karyawan yang semakin lama maka akan mempunyai pengetahuan yang luas akan bidang kerjanya.

Selain pengalaman kerja, lingkungan kerja yang baik juga sangat diperlukan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja yang pada akhirnya dapat menumbuhkan tingkat produktifitas kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan tersebut maka seorang karyawan akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja di pergunakan sekacara efektif.

PT. Sinar Sosro berdiri sejak tahun 1940. PT. Sinar Sosro adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar [teh](#). Perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di [Indonesia](#) dan di dunia. Perusahaan ini memproduksi minuman teh dalam botol yang bernama Teh Botol Sosro, Teh Celup Sosro, *Joy Tea Green Tea*, *Fruit Tea*, *Happy Jus*, *Country Choice* (Jus Buah), TEBS, *S-Tee*, *Freso*, *Creso* dan Prim-A (Air Mineral). PT. Sinar Sosro memiliki 10 pabrik yang tersebar di Indonesia, yaitu di Cakung (Jakarta Timur), Tambun dan Cibitung (Jawa Barat), Pandeglang (Banten), Serdang, Ungaran (Jawa Tengah), Gresik dan Mojokerto (Jawa Timur), Bali, dan Palembang, (Sumatera Selatan). PT. Sinar Sosro memiliki banyak cabang salah satunya PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol yang merupakan cabang yang fokus pada bidang adminitrasi dan penjualan. PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol mempunyai karyawan dengan jumlah 75 karyawan.

Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk berhenti dan akan kemungkinan

mempengaruhi kerja seorang karyawan. PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol ada beberapa indikasi masalah ditunjukkan dengan karyawan yang bergabung dan mengundurkan diri dengan waktu yang sangat singkat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* ini disebabkan karena sebagian individu yang memiliki perbedaan *skill*, kurangnya pengalaman kerja, motivasi, mental dan sifat yang berubah-ubah.

Berikut adalah data yang bergabung dan keluar pada PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol Priode Januari s.d Juli 2019 (Nama inisial).

Table 1.1
Turnover Karyawan

Tanggal	Nama karyawan	Jabatan	Keterangan
30 Jan 2019	- MKI - AFM - BYH	Operator Vending Mesin	Bergabung dengan PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol
7 Feb 2019	BYH	Operator Vending Mesin	Mengundurkan diri dengan alasan ingin lanjut kuliah
15 Feb 2019	- RMLN - UMR	Operator Vending Mesin	Bergabung dengan PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol
4 Apr 2019	UMR	Operator Vending Mesin	Mengundurkan diri dengan alasan panggilan kerja di instansi lain
7 Apr 2019	- HNDR - FBRH - AFR	Operator Vending Mesin	Bergabung dengan PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol
19 juli 2010	FBRH	Operator Vending Mesin	Mengundurkan diri dengan alasan panggilan kerja di instansi lain
22 juli 2019	- RDN - DNH - FZN - MAJ - HNDI - STY	Operator Vending Mesin	Bergabung dengan PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol

Sumber: data yang diolah oleh peneliti, 2019

Pada tabel diatas ditunjukkan oleh karyawan BYH yang bergabung pada tanggal 30 januari 2019 dan mengundurkan diri pada tanggal 7 Februari 2019, UMR bergabung pada tanggal 15 Februari 2019 dan mengundurkan diri pada tanggal 4 April 2019, FBRH yang bergabung 7 April 2019 dan mengundurkan diri 19 juli 2019. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi

mengakibatkan turnover karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) yang menerangkan bahwa tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan adalah keluar dari suatu organisasi atau perusahaan, mengungkapkan secara usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Heidjrachman dan Husnan (2002), mengemukakan beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti.

Tabel 1.2

Distribusi Masa Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol

Masa kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1 tahun	19	38
2 thun	17	34
3tahun	11	22
4-5 tahun	3	6
Jumlah	50	100

Sumber: data yang diolah oleh peneliti, 2020

Pada tabel diatas dapat disimpulkan yang berkerja dengan waktu lama hanya memiliki presentase 6%. Hal tersebut dapat disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja, kurangnya pengetahuan dan kemampuan karyawan. ketika karyawan tersebut tidak menguasai pengetahuan dan kemampuan dalam berkerja maka akan menimbulkan ketidak tepatan dalam bekerja, kurangnya loyalitas terhadap perusahaan juga padat mempengaruhi seseorang karyawan dalam bekerja. Fenomena yang terjadi pada saat ini karyawan dengan pengalaman kerja yang singkat, karyawan yang masa kerja nya hanya 1 tahun memiliki perentase 38% keadaan ini karyawan kurang maumengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja pada perusahaan. Dalam lingkungan kerja juga belum menunjukkan kenyamanan yang maksimal. Maka masalah tersebut yang membuat karyawan malas bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan PT. Sinar Sosro Stok Point Ancol. Hal ini, membuat pekerjaan dan tujuan perusahaan tidak bisa dicapai secara maksimal dan karyawan kurang puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, fenomena ini tentunya harus menjadi perhatian dan bahan pengembangan perusahaan agar dapat mengelola kepuasan kerja yang lebih baik lagi.

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. Maka peran motivasi kepada karyawan memang sangat dibutuhkan.

Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan agar karyawan mendapatkan kepuasan yang maksimal dalam kehidupannya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis mencoba untuk mengidentifikasi masalah yang sedang diteliti, yaitu:

1. Kurangnya motivasi terhadap kerja karyawan
2. Kurangnya pengalaman kerja pada karyawan
3. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu luas, maka penelitian hanya akan membahas mengenai motivasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Stok Point.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Faktor Apakah yang paling dominan berpengaruh kepada kepuasan karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan atas masalah yang berkaitan dengan motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.