

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini perkembangan perusahaan yang bergerak dibidang jasa semakin berkembang pesat dengan didukung kemajuan teknologi yang ada. Perusahaan jasa memberikan pelayanan dan kualitas yang bermutu sehingga menciptakan kepercayaan kepada masyarakat. Seperti halnya yang terjadi pada PT Reventon Mitra Pratama, perusahaan ini menggunakan sebuah situs online yang dinamakan *cekpremi.com* dengan pemberian jenis jasa seperti asuransi yang membantu konsumen dalam membandingkan dan memilih perusahaan asuransi yang tepat sesuai dengan kebutuhannya.

Perkembangan teknologi yang berkembang pesat saat ini menuntut para pekerja untuk mengikutinya ,termasuk sumber daya manusianya. Di dalam perusahaan khususnya pada bagian sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting untuk perusahaan. Sumber daya yang disebutkan dalam hal ini adalah karyawan yang mempunyai orientasi kerja yang baik, mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Di masing-masing perusahaan memiliki peraturan tersendiri dan seluruh perusahaan menjunjung tinggi pada kedisiplinan termasuk yang dijalankan pada PT. Reventon Mitra Pratama. Apabila karyawan mampu mengikuti peraturan yang ada maka

kedisiplinan kerja akan berjalan dengan baik. Berikut ini adalah tabel persentasi keterlambatan karyawan :

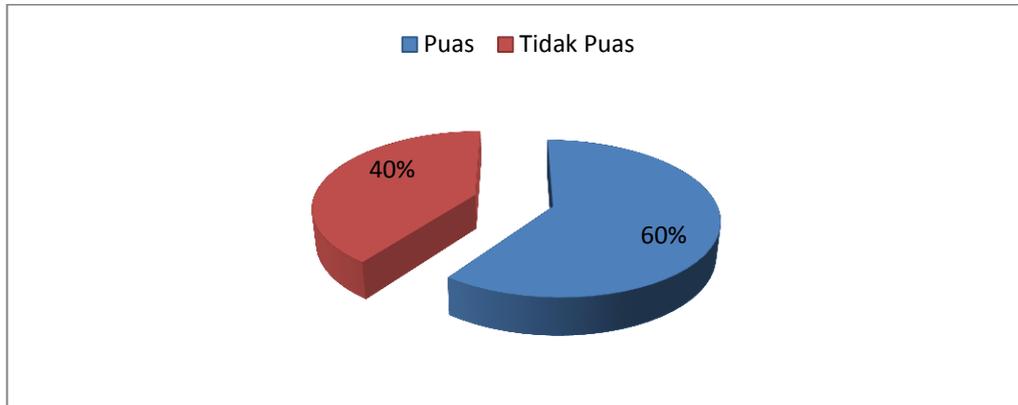
Tabel 1.1 Data Absensi Keterlambatan Karyawan PT Reventon Mitra Pratama.

No.	Bulan	Persentase pegawai terlambat
1.	Maret	4 %
2.	April	13%
3.	Mei	22 %
4.	Juni`	23 %
5.	Juli	18 %
6.	Agustus	20 %

Sumber : Dikelola oleh peneliti, 2016.

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan yang datang ke kantor semakin meningkat. Diketahui dari data pada bulan Maret - Juni terus mengalami kenaikan keterlambatan, namun pada bulan Juli persentasi keterlambatan mengalami penurunan. Meskipun demikian peningkatan keterlambatan terjadi kembali di bulan berikutnya dari 18% karyawan yang terlambat menjadi 20% di bulan Agustus. Meningkatnya keterlambatan karyawan PT Reventon Mitra Pratama ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan. Rendahnya kedisiplinan ini juga di indikasi karena menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

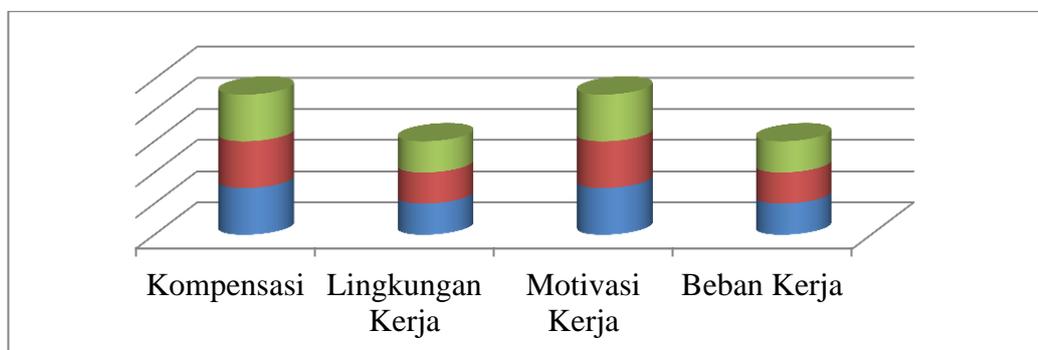
Berdasarkan hasil wawancara untuk memperjelas masalah kepuasan kerja, penulis menyebarkan kuisisioner pra-penelitian kepada 20 responden karyawan PT Reventon Mitra Pratama untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja. Berikut grafik dari hasil pra-penelitian :



Sumber :dikelola oleh peneliti, 2016.

Diagram 1.1 kepuasan kerja

Dapat terlihat pada diagram 1.1 diketahui bahwa dari 20 orang karyawan PT Reventon Mitra Pratama yang menjadi responden pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis, sebanyak 8 orang atau sebesar 40% dari sampel pra-penelitian menyatakan tidak puas dalam bekerja, sedangkan sisanya yaitu 12 orang atau sebesar 60% puas dalam bekerja. Penjelasan dari gambar 1.2 terlihat bahwa ada masalah dalam ketidakpuasan kerja karyawan PT. Reventon Mitra Pratama. Faktor-faktor utama yang menggambarkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dari hasil pra-penelitian sebagai berikut :



Sumber :dikelola oleh peneliti, 2016.

Grafik 1.1 Faktor Ketidakpuasan Kerja.

Berdasarkan data pra-penelitian pada lampiran grafik 1.1 rendahnya kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya: kompensasi yang diberikan kepada karyawan dirasa kurang sehingga karyawan tidak semangat dan malas terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja yang dirasa kurang kondusif karna fasilitas yang ada dirasa kurang lengkap dan kondisi peralatan kantor yang kadang tidak bisa digunakan, sehingga menghambat pekerjaan karyawan, kurangnya pemberian motivasi sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja, beban kerja yang diberikan berlebihan, sehingga banyak karyawan yang mengeluh dan tidak semangat dalam bekerja. Pemberlakuan beban kerja tersebut menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang ditentukan.

Dalam hal ini untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang diharapkan maka perusahaan harus memiliki kebijakan kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk perusahaan. Hal ini yang nantinya akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat dan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi, Apabila karyawan termotivasi dalam pekerjaannya maka karyawan akan memiliki semangat yang lebih tinggi dan akan memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan. Dengan motivasi tentunya berdampak baik untuk karyawan seperti selalu hadir tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan optimal. Motivasi dan semangat kerja pada karyawan sangat penting terhadap kepuasan kerja, apabila karyawan semangat kerja maka akan berpengaruh positif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penulis akan melakukan penelitian dan menjadikan topik penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PERUSAHAAN JASA KONSULTAN ASURANSI.**

1.1. Identifikasi dan Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas:

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Masih banyak karyawan yang tidak disiplin, sehingga terjadi penurunan ketidakhadiran pada karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan yang rendah, sehingga berpengaruh kepada tingkat absensi.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja.
4. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dirasa kurang, sehingga karyawan tidak semangat dan malas terhadap pekerjaannya.
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kondisi peralatan kantor yang kadang tidak bisa digunakan, sehingga dapat menghambat pekerjaan karyawan.
6. Beban kerja yang diberikan berlebihan, sehingga banyak karyawan yang mengeluh dan tidak semangat dalam bekerja.

7. Kurangnya pemberian motivasi, sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas dapat dilihat bahwa, ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dalam hal ini peneliti membatasi pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja perusahaan jasa asuransi.

1.3. Perumusan Masalah

Dari uraian pembatasan masalah diatas maka permasalahan di dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap motivasi kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja ?

7. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja ?
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja ?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan.

Sebagai bahan informasi dan evaluasi untuk PT Reventon Mitra Pratama terhadap kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, memperdalam wawasan. Selain itu juga untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan manajemen di Universitas Esa Unggul Jakarta Barat.

3. Bagi Pihak Lain.

Untuk menambah wawasan dan mengetahui lebih banyak ilmu yang bermanfaat. Memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya.