

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi perusahaan terdapat dua sumber daya, sumberdaya non manusia dan sumber daya manusia. Sumber daya non manusia adalah benda-benda yang dipergunakan oleh manusia untuk merealisasikan suatu tujuan perusahaan. Sedangkan sumber daya manusia adalah sekelompok manusia yang melakukan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Kedua sumber daya tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena untuk mencapai tujuan atau keinginan perusahaan, keduanya memiliki hubungan timbal balik yang saling membutuhkan satu sama lain. Karenanya, penting sekali meningkatkan kesadaran dalam memperhatikan kedua sumber daya tersebut agar tujuan atau keinginan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu cara untuk mengelola sumber daya non manusia dan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam mewujudkan hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019: 74) kepuasan kerja karyawan dapat menentukan sikap karyawan terhadap sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.. Ini artinya, kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa

puas dalam bekerja dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja tentunya menginginkan kepuasan kerja dari tempat kerjanya, baik secara fisik maupun psikologis, maka dari itu beberapa faktor seperti lingkungan kerja dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan ruangan yang ditempati saat bekerja, atau lingkungan dimana seseorang bekerja. baik lingkungan kerja secara fisik, yaitu lingkungan tempat bekerja, maupun lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan diantara karyawan atau dengan atasan, yang dapat memengaruhi emosi. Maka dari itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan sebagai wirausaha dituntut untuk memiliki dan menciptakan lingkungan kerja kondusif, sehingga pada gilirannya mengarah kepada kegiatan pencapaian tujuan yang diharapkan, dan tujuan tersebut akan dapat dicapai jika lingkungan tempat bekerja cukup nyaman, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

Dalam sebuah perusahaan kenyamanan lingkungan kerja adalah hal yang sangat krusial untuk diperhatikan, hal ini karena kenyamanan karyawan saat bekerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ini sesuai dengan pendapat Panjaitan M (2017) Lingkungan kerja berpengaruh bagi kenyamanan kerja karyawan, baik positif maupun negatif. artinya, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka pekerjaannya akan cepat terselaikan dengan baik, sedangkan lingkungan kerja yang buruk tidak akan memberikan kenyamanan pada karyawan,

misalnya suara bising dilingkungan kerja akan memengaruhi emosi karyawan, kinerja akan berantakan dan mengganggu pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan sebagai wirausaha dituntut untuk memiliki dan menciptakan lingkungan kerja kondusif, sehingga pada gilirannya mengarah kepada kegiatan pencapaian tujuan yang diharapkan, dan tujuan tersebut akan dapat dicapai jika lingkungan tempat bekerja cukup nyaman, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

Disamping faktor sumber daya non manusia, sumber daya manusia seperti motivasi kerja karyawan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan Menurut Hasibuan (2017: 285) motivasi adalah suatu tindakan atau daya penggerak yang menghasilkan semangat kerja dalam diri seseorang sehingga mampu bekerja sama dalam memunculkan ide-ide untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini berarti, motivasi memiliki peran penting yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan sehingga mendorong seorang karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Beberapa faktor motivasi yang dapat memengaruhi oleh kepuasan kerja adalah gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan kerja, dan pekerjaan yang bermakna.

PT Dankos Farma berada dibawah naungan Kalbe Group. Perusahaan yang berlokasi di Jakarta Timur ini bergabung dengan dengan PT Kalbe Farma Tbk sejak 13 tahun silam yaitu tahun 2006. PT Dankos Farma mulai berdiri di Jakarta pada tahun 1978 dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya 11 tahun kemudian yaitu tahun 1989. Perusahaan ini menjadi perusahaan Farmasi Indonesia pertama yang memiliki tiga pabrik terpisah yaitu Non Betalactam, Penicilin, dan Cephalosporin. Tidak hanya itu, Dankos juga menjadi perusahaan Farmasi pertama yang memperoleh sertifikat ISO 9001 (Sistem Manajemn Mutu).

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 5 oktober 2022 peneliti menemukan bahwa dari segi lingkungan kerja di PT Dankos Farma terindikasi kurang nyaman untuk karyawan, hal ini karena lingkungan kerja yang berdekatan dengan bagian produksi dan dekat dengan jalanan sehingga menyebabkan gangguan kebisingan yang membuat karyawan tidak konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang tertatanya ruangan yang dapat mengakibatkan ruangan menjadi sempit, kurangnya ventilasi udara, serta kurang menjaga kebersihan. Selain itu dari segi motivasi kerja di PT Dankos Farma diketahui bahwa karyawan kurang memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, hal ini dipicu karena adanya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan senior dengan karyawan baru, dimana karyawan yang lebih mempunyai masa kerja yang lama tidak ingin memberikan penjelasan atau bantuan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan baru sehingga terkadang memicu timbulnya konflik yang mengakibatkan karyawan kurang memiliki motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja karyawan menimbulkan kurangnya memiliki improvisasi, inovasi, dan kreatifitas dalam bekerja sedangkan seorang karyawan harus mempunyai improvisasi, inovasi dan kreatifitas dalam bekerja agar kinerja yang dihasilkan menjadi berkualitas.

Dari fenomena dan masalah di atas, penulis akan melakukan penelitian di bagian Audit PT. Dankos Farma, dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat disajikan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan bagian Audit PT Dankos Farma?

2. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan bagian Audit PT Dankos Farma?
3. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan bagian Audit PT. Dankos Farma?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian Audit PT. Dankos Farma?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan penelitian ini, untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Lingkungan kerja karyawan bagian Audit PT. Dankos Farma.
2. Motivasi kerja karyawan bagian Audit PT. Dankos Farma.
3. Kepuasan kerja karyawan bagian Audit PT. Dankos Farma.
4. Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian Audit PT. Dankos Farma.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan penelitian yang dapat di peroleh dari dilakukannya penelitian yaitu:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi penulis sehingga dapat menambah pengetahuan dan memperdalam pemahaman.

- b. Bagi lembaga / fakultas ekonomi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi ilmu dan acuan yang dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bagi Manajemen sumberdaya manusia serta ilmu manajemen pada umumnya.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu pegangan atas bahan informasi yang diperlukan dalam pengambilan kebijakan dan dapat digunakan sebagai evaluasi dalam permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

d. Bagi pihak lain

Peneliti menyarankan jumlah responden untuk melakukan survei yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada survei berikutnya, untuk mendapatkan data primer dari responden yang berasal dari kuisioner dalam melakukan penelitian yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Kawasan Industri Pulogadung Blok III-S, Jl. Rawagatel No.35-40,RW.9, Jatinegara, Kec, Cakung, Kota Jakarta Timur.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian direncanakan akan di lakukan selama kurang lebih 8 bulan yaitu terhitung dari bulan September 2022 sampai dengan Juni 2023