

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Hal ini memaksa perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan baik itu merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan. Perusahaan harus memiliki tujuan yang hendak dicapai dan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Dalam mencapai kinerja yang optimal diperlukan adanya kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan perlu ditunjang melalui ketersediaan fasilitas yang memadai supaya dapat membuat aktivitas perusahaan menjadi semakin optimal. Jika kepuasan karyawan meningkat maka diharapkan kinerja yang ditampilkan juga semakin optimal. Noor (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia

akan puas secara lahir batin. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena terbukti dapat membentuk kenyamanan pegawai yang mana dapat meningkatkan semangat dan efektifitas pegawai dalam bekerja (Dhermawan, 2012). Menurut Sedarmayati (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan memadai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015). Dari sisi perusahaan, motivasi dapat menunjang semangat karyawan dalam bekerja agar dapat mengerahkan serta memberi keterampilan ataupun kemampuannya dalam mencapai visi dan misi perusahaan secara optimal. Motivasi tersebut berpengaruh besar karena melalui motivasi diharapkan seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal supaya mewujudkan produktivitas pekerjaan yang baik.

PT. Tunasjaya Mekararmada bergerak dibidang transportasi selaku dealer resmi sepeda motor Honda. Berdasarkan pengamatan selama 2 bulan magang di PT. Tunasjaya Mekararmada, bahwa di kantor ini ditemui adanya permasalahan, terkait minimnya kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh akibat lingkungan kerja baik fisik dan nonfisik. Dimana ruang kerja yang sempit, mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Sirkulasi udara yang terbilang kurang mumpuni dikarenakan ventilasi yang hanya satu. Masih terdapatnya konflik internal antar karyawan juga membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Pada situasi motivasi kerja, kepedulian yang masih rendah oleh masing-masing karyawan untuk saling memotivasi rekan kerjanya.

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu telah ditemukan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan Cahyanto & Utama (2016) memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara penelitian Lumentut & Dotulong (2015) menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Priarso, dkk (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian Syaiful & Chairatun (2017) memperlihatkan hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Kultsum (2017) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan pada penelitian Soetopo dkk (2018) memperlihatkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Penelitian Aisyaturrido, dkk (2021) menunjukkan

hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis berminat dalam membuat penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PT. TUNASJAYA MEKARARMADA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menggunakan 3 batasan masalah yaitu:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y), dan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Z).
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Tunasjaya Mekararmada pada bagian penjualan.
3. Penelitian dilakukan pada tahun 2021.

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada bagian karyawan penjualan PT. Tunasjaya Mekararmada?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan pada bidang sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
 - b. Sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang Stara 1 STIM YKPN Yogyakarta.
2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat digunakan untuk salah satu masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi STIM YKPN

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.
4. Bagi Pembaca

Menjadi tambahan referensi dalam penyusunan skripsi atau penelitian selanjutnya supaya lebih baik lagi. Memberikan pemahaman berkaitan kepuasan kerja yang terjadi di PT. Tunasjaya Mekararmada.