BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan asset penting yang harus dijaga dan diperhatikan dengan baik. Sebagai salah satu asset perusahaan, karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena kelagsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada hal-hal yang bersifat material ataupun teknologi yang berkembang, tetapi juga tergantung pada karyawan yang ada (Ayuningtyas, 2014). Sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Maka dari itu pelaksanaan pekerjaan yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting bagi sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam hal ini bukan berarti perusahaan mengeksplotasi kaum pekerja. Bahkan peran pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan pemegang kendali perusahaan sangat penting. Oleh karena itu sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan mengeksiskan diri bukan hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Sebetulnya semua itu berkenaan dengan peran karyawan. Pada hakikatnya, karyawan merupakan sumber daya manusia yang dipekrtjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi itu.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana

sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekruitmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut karyawan sangat berperan penting di dalamnya. Agar mampu melaksanakn tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal, karyawan harus ditunjang dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang perananan penting terhadap kualitas kepuasan karyawan. Apabila lingkungan kerja karyawan cukup baik dan komunikasi didalamnya nyaman maka kualitas kepuasan karyawan akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja karyawan kurang baik maka akan dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan, yang akan mengakibatkan kejenuhan dan akan menurunkan tingkat kualitas kepuasan karyawan.

Nitisemito (2000:183) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja

adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat sesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Tidak hanya lingkungan kerja, namun motivasi juga berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Komitmen organisasi juga ikut berperan dalam kepuasan kerja karyawan. Semakin lama masa kerja pegawai lebih mengenal organisasi sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Berkaitan dengan sikap seseorang yang memiliki hubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan pekerjaannya Dengan adanya komitmen ini, para karyawan diharuskan menjalani peraturan yang ada dan juga menjalani kontrak kerjanya. Sseorang karyawan harus menpunyai komitmen dalam bekerja karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi tanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang

tidak mempunyai komitmen. Dengan memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah di kerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Proses meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah proses yang sangat penting karena akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga tujuan dai perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Salah satu cara mengoptimalkan kepuasan karyawan adalah dengan memberika lingkungan yang kondusif, memotivasi para karyawan dan memperhatikan komitmen organisasi dari perusahaan itu sendiri. Selain itu perusahaan dapat melakukan pelatiahn yang dapat meningkatkan keahlian dari setiap karyawan pada setiap bidang, dimana keterampilan tersebut akan mendukung peningkatan produksi yang diinginkan (Rasmulia:2015).

Berdasarkan latar belakang dan uraian berita diatas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian tentang "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA LAUTAN UTAMA (Armada Pelayaran Nasional)". Dimana variabel independen diantaranya lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian kali ini, yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya
4. Apakah lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan

secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Bagi peneliti diharapkan dapat lebih mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang mencakup tentang pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Diharapkan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya

   b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

      Bahwasanya hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

   c. Bagi mahasiswa peneliti

      Penelitian ini menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telat didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.