

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap lembaga atau instansi, senantiasa berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka suatu perusahaan memerlukan aset yang dapat menunjang keberhasilannya, yakni sumber daya manusia yang mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka penyelenggaraan pelayanan karena merupakan komponen utama yang melaksanakan tugas pelayanan kepada konsumen. Untuk menjamin pelayanan yang berkualitas dibutuhkan kinerja para karyawan yang memiliki kemampuan di bidangnya. Kinerja merupakan cerminan dari optimalnya aktivitas para anggota organisasi (karyawan) pada suatu perusahaan. Semakin tidak optimal para karyawan dalam melakukan aktivitasnya, maka akan semakin rendah pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, sebaliknya apabila para karyawan bekerja secara optimal maka akan tinggi pula kinerja perusahaan secara keseluruhan.

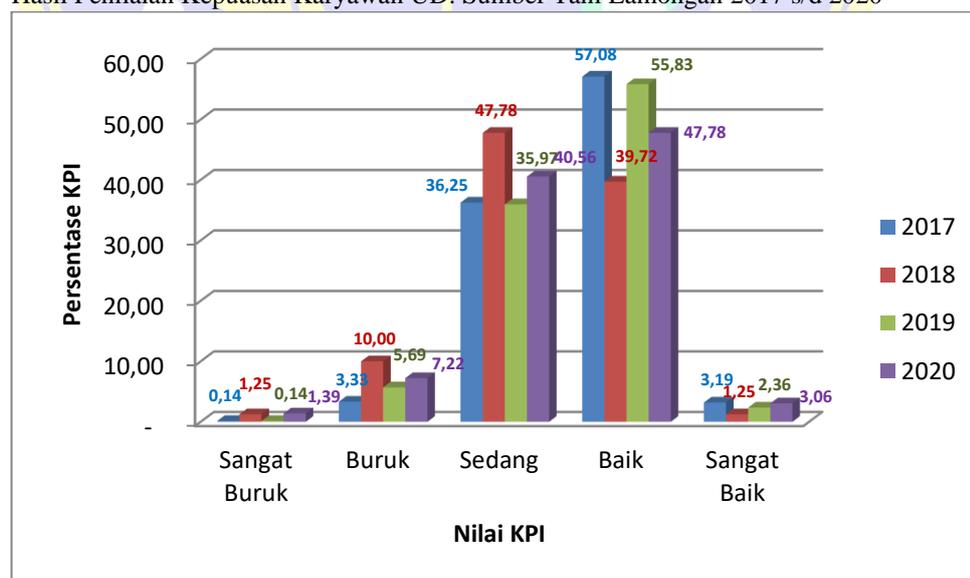
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak, perencana, dan pengendali seluruh aktifitas perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan, pemberdayaan, dan kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan. Agar Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka keadaan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi yang tepat dapat memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja agar dapat

mempengaruhi karyawan bekerja lebih baik dan lebih giat lagi untuk kemajuan perusahaan.

UD. Sumber Tani berlokasi di Desa Taji, Kec. Maduran, Kab. Lamongan, Jawa Timur 62261, Indonesia adalah usaha yang bergerak dibidang kebutuhan pangan sejak tahun 1996 dan memiliki lahan sendiri  $\pm 5$  hektar. UD. Sumber Tani ini lebih fokus pada produksi beras skala besar, dengan rata-rata setiap kali panen yang kurang lebih 4 bulan sekali menghasilkan  $\pm 15$  ton beras. Untuk produksi perhari berkisar menghasilkan  $\pm 23$  ton yang didapat dari hasil petani dari beberapa daerah seperti seperti Tuban, Bojonegoro, Lamongan, Sidoarjo dan Gresik tergantung waktu panennya. Untuk hasil produksi sendiri dengan pengiriman sekala besar akan dikirim ke Tuban, Lamongan, dan Madura.

Dari standar penilaian kepuasan karyawan UD. Sumber Tani Lamongan tersebut, didapatkan hasil rekapitulasi kepuasan karyawan selama 4 (empat) tahun terakhir pada 2017 hingga tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Hasil Penilaian Kepuasan Karyawan UD. Sumber Tani Lamongan 2017 s/d 2020



Sumber : UD. Sumber Tani Lamongan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kepuasan karyawan selama 4 (empat) tahun terakhir pada tahun 2017 hingga tahun 2020. Bahwa kepuasan karyawan UD. Sumber Tani Lamongan dalam kategori baik yang mendapatkan nilai rata-rata paling tinggi. Namun pada tahun 2020 terjadi lonjakan pada nilai KPI dengan keterangan: Pada kategori Sangat Buruk yang awalnya persentase rata-rata hanya 0.51% mengalami kenaikan sekarang menjadi 0.73%, pada kategori Buruk yang awalnya persentase rata-rata hanya 6.34% mengalami kenaikan sekarang menjadi 6.56%, pada kategori Sedang yang awalnya persentase rata-rata hanya 40% mengalami kenaikan sekarang menjadi 40.14%, pada kategori Baik yang awalnya persentase rata-rata hanya 50.88% mengalami penurunan sekarang menjadi 50.10% dan yang terakhir kategori Sangat Baik yang awalnya persentase rata-rata hanya 2.27% mengalami peningkatan sekarang menjadi 2.47%. Hal ini tidak luput karena adanya dampak Covid-19 yang terjadi di Indonesia sendiri yang terjadi pada kisaran dari bulan September 2019 hingga sekarang bulan September 2020.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Yang mana variable pertama dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja yang ada pada UD. Sumber Tani Lamongan berada dikategori baik. Artinya terjadi lingkungan kerja yang aman dan nyaman antar karyawan dan juga atasan sehingga membuat kepuasan kerja yang diterima terus meningkat. Kemungkinan variable yang kedua yaitu Motivasi Kerja yang ada pada UD. Sumber Tani Lamongan juga dalam

kondisi yang baik, artinya para karyawan dapat bekerja dengan tujuan yang ditentukan dan berjalan dengan baik untuk dapat mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan berujung terhadap tercapainya target dari suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian oleh Wuwungan, Taroreh, & Uhing (2017) bahwa (1) Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (2) Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (3) Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian Pribadi (2018) bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Lingkungan kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Sukri (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Qomariah (2018) bahwa Secara simultan komponen lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Secara parsial komponen

lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan dan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian Pranitasari & Saputri (2020 ) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang menjadi pertimbangan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang meliputi lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu untuk diketahui oleh UD. Sumber Tani agar dapat memenuhi kebutuhan kepuasan kerja karyawan sebaik mungkin kedepannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di UD. Sumber Tani Lamongan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diungkapkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di usaha UD. Sumber Tani Lamongan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di usaha UD. Sumber Tani Lamongan?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di usaha UD. Sumber Tani Lamongan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di usaha UD. Sumber Tani Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di usaha UD. Sumber Tani Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di usaha UD. Sumber Tani Lamongan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi UD. Sumber Tani Lamongan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi UD. Sumber Tani Lamongan sehingga bisa memperhatikan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Di UD. Sumber Tani Lamongan.
2. Bagi Peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi Universitas Muhammdiyah Surabaya: sebagai perbendaraan perpustakaan dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

## **E. Sistematika Penulisan Proposal Skripsi**

Untuk mempermudah pembahasan proposal skripsi ini, maka dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis akan menguraikan sistematika penulisan sehingga akan di dapatkan gambaran yang jelas tentang isi dari penulisan proposal skripsi ini dengan tahap-tahap sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Tujuan penulisan pada bab ini adalah untuk mengetahui gambaran umum mengenai isi tulisan secara keseluruhan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka merupakan bagian penelitian yang menjelaskan tentang dasar-dasar teori yang bersangkutan dengan penelitian, juga membahas beberapa topik yang berasal dari studi literatur, artikel, internet dan bacaan yang berkaitan dengan topik permasalahan meliputi teori lingkungan kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Serta mengacu pada penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metodologi Penelitian membahas tentang metode penelitian yang komprehensif yang meliputi pendekatan penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan dan teknik analisis data.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan, dimana pada bagian ini dijelaskan tentang profil perusahaan tempat penelitian secara lebih mendalam, menjelaskan atau mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan. Pembahasan, dimana pada bagian ini menjawab masalah penelitian atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian itu dicapai, menafsirkan temuan-temuan dengan menggunakan teori-teori yang ada dan proporsisi.

#### BAB IV : PENUTUP

Penutup, menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat diambil dari keseluruhan teori dan pembahasan yang telah disampaikan dalam bab-bab sebelumnya, serta saran yang diberikan oleh penulis dimana diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan.

