

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Dengan semakin banyaknya berdiri bangunan perindustrian di Kota Medan baik itu Hotel, Rumah sakit, Gedung perkantoran dan lainnya maka untuk melayani fasilitas Elektrikal dan Mekanikal gedung tersebut, diperlukan sebuah perusahaan untuk mengatur hal tersebut agar perusahaan dan sistem operasional di gedung-gedung tersebut dapat berjalan. PT.Sinar Andalas Proteksindo berusaha memberikan pelayanan terbaik terhadap beberapa perusahaan yang berkerjasama dengan PT.Sinar Andalas Proteksindo untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan dan terjalinnya kerjasama yang baik antar perusahaan.

Kepuasan kinerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seorang karyawan atas peran ataupun pekerjaan yang ditekuninya dalam sebuah organisasi mencapai sebuah hasil yang maksimal dan memuaskan. Pada PT.Sinar Andalas Proteksindo sendiri masih terdapat beberapa karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya, maka dari itu perlu untuk lebih ditingkatkannya beberapa hal yang membuat karyawan puas terhadap hasil kerjanya.

Lingkungan kerja adalah lokasi dimana seseorang bekerja terhadap atasannya, tempat tersebut mencakup gedung kantor, pabrik dan sebagainya, namun lingkungan kerja pada PT.Sinar Andalas Proteksindo masih kurang kondusif maka oleh karena itu perlu ditingkatkannya lingkungan kerja yang membuat para karyawan dapat merasakan kenyamanan mungkin.

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong seseorang untuk lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang diberikan oleh PT.Sinar Andalas Proteksindo masih kalah jauh dari beberapa perusahaan lainnya maka dari itu penting sekali untuk meningkatkan motivasi terhadap karyawan pada PT.Sinar Andalas Proteksindo.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan mempunyai organisasi tertentu dan mempunyai tujuan tertentu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ketidaksamaan beberapa karyawan pada PT.Sinar Andalas Proteksindo belum memiliki komitmen hal ini bisa dilihat dari adanya karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaannya maupun lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo”**

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dilihat bahwa adanya masalah PT.Sinar Andalas Proteksindo :

1. Lingkungan Kerja yang kurang nyaman berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja yang diberikan atasan masih relatif rendah bagi karyawan.
3. Komitmen Organisasional tidak dijalankan sebagaimana mestinya.
4. Kepuasan kinerja karyawan masih sangat rendah ditandai dengan adanya ketidakpuasan karyawan dalam hasil pekerjaan.

I.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja dan komitmen operasional terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo?

I.4. Tujuan Peneliti

Tujuan peneliti adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.

I.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diperoleh berbagai pihak yaitu :

1. Bagi PT.Sinar Andalas Proteksindo

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT.Sinar Andalas Proteksindo untuk lebih memperbaiki Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variable penelitian yang sama.

I.6. Peneliti Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel :

Tabel I.1
Peneliti Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Lion Chandra (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PMI Kota Yogyakarta	X_1 =Lingungan Kerja X_2 =Komitmen Organisasional X_3 =Motivasi Kerja Y =Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Dian Nurul Hidayah (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada CV.Juke Abadi Sidoarjo	X_1 =Lingungan Kerja X_2 =Motivasi X_3 =Komitmen Organisasional Y =Kinerja Karyawan	Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, secara parsial motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Siti Nurhasanah (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT.Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo	X_1 =Lingungan Kerja X_2 =Komitmen Organisasional X_3 =Motivasi Kerja Y =Kepuasan Karyawan	Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

Sumber : Data Sekunder, 2020

I.7. Teori Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2013,43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar parapekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Afandi (2016 : 51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadahi tidaknya alat-alat perlengkapannya.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sehingga dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang mereka miliki.

1.8. Teori Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Menurut Hamzah Uno (2012) Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup

Dari pendapat ahli diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah salah satu pendorong untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja dan mengoptimalkan segala kemampuan dalam melakukan pekerjaannya.

1.9. Terori Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kinerja

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

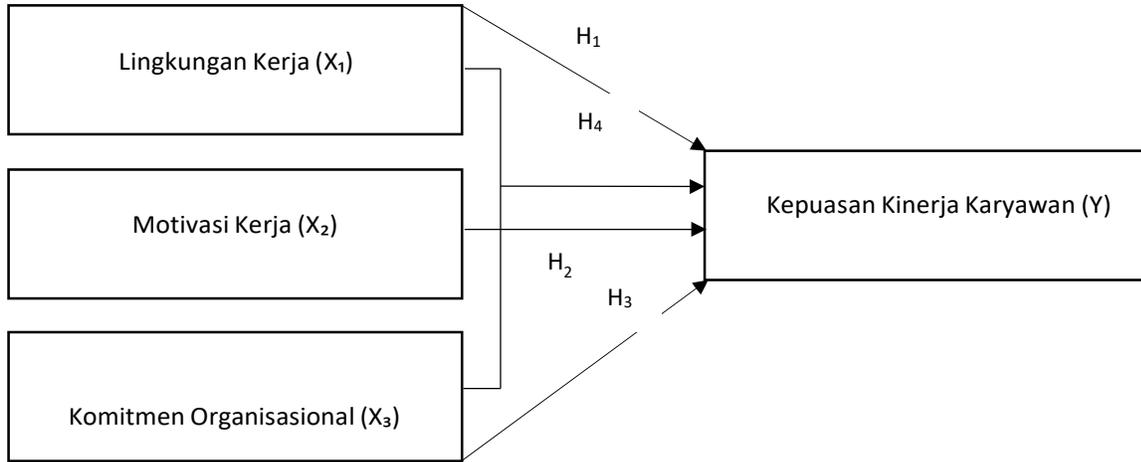
Menurut Alwi dan Nanda dkk (2013) Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dari pendapat ahli diatas kita dapat menyimpulkan bahwasanya komitmen organisasional adalah sikap karyawan terhadap sebuah organisasi yang berkaitan dengan misi dan tujuan organisasi tersebut.

I.10. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan diatas,dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:



Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.

H4 : Lingkungan Kerja,Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.