

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian vital dari sebuah organisasi atau perusahaan. Para karyawan sebagai motor penggerak utama memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuannya (Firmanda *et al.*, 2019). Fungsi dan peran sumber daya manusia tidak bisa digantikan dalam organisasi sehingga SDM menjadi salah satu indikator krusial bagi penyampaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Premisari dan Furwanto, 2022; Setiyowati, 2021).

Pentingnya peran SDM dalam sebuah organisasi menuntut agar SDM dapat bekerja dengan performa tinggi dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi (Rahman, 2020). Salah satu kunci utama dalam ukuran kinerja SDM adalah kepuasan kerja (Zulham *et al.*, 2020). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi atau rendah pada karyawan berdampak pada kinerja mereka dalam organisasi (Hidayat, 2019; Mora *et al.*, 2020). Dengan kata lain, individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung tampil lebih baik dibandingkan mereka yang tidak merasakan kepuasan kerja. Hal ini diarahkan untuk meningkatkan produktivitas individu yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Hubungan antara organisasi dan karyawan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja (Arifin *et al.*, 2022). Agar dapat mempertahankan karyawan, manajemen perlu berfokus pada upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Setiap

individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi, yang dipengaruhi oleh karakteristik dan kebutuhan unik masing-masing (Habibah dan Siregar, 2023). Dengan kata lain, kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh ekspektasi dan keinginan mereka sehubungan dengan hasil (*output*) yang diterima (Putra *et al.*, 2019). Jika ekspektasi tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa puas, sementara ketika harapan tidak tercapai, pekerjaan tersebut tidak akan memberikan kepuasan bagi individu.

Robbins *et al.*, dalam penelitian Astutik dan Priantono (2020), menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang terkait dengan pekerjaannya, baik yang positif maupun negatif. " Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan pribadi seseorang saat melakukan tugas. Jika seorang karyawan merasa senang saat bekerja, dapat disimpulkan bahwa ia mengalami kepuasan dan menunjukkan sikap yang baik. Di sisi lain, apabila seseorang merasa tidak puas atau tidak bahagia dengan pekerjaannya, maka sikap negatif akan muncul (Mubyl *et al.*, 2023; Rini *et al.*, 2023).

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan emosional karyawan, yang terkait dengan pengalaman baik atau buruk terkait dengan tugas mereka (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja dianggap sebagai respons emosional individu terhadap berbagai elemen dalam pekerjaannya (Muliawati dan Frianto, 2020). Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tempat kerja melalui evaluasi kondisi kerja. Karyawan yang mengalami kepuasan dalam pekerjaan cenderung lebih menyukai lingkungan kerjanya. Terkait dengan sikap positif, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap

berbagai perilaku positif karyawan dalam melaksanakan tugas mereka di perusahaan (Rosmaini dan Tanjung, 2019).

Kepuasan yang diperoleh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap sikap mereka dalam bekerja dan berimbas pada produktivitas, yang dapat dilihat dari rendahnya angka ketidakhadiran dan tingginya hasil kerja. Dengan demikian, menjaga suasana positif di antara karyawan merupakan tugas manajemen organisasi, yang membutuhkan pengawasan dan perhatian yang berkelanjutan (Darmawan dan Ernawati, 2021).

Menurut Subardjono dalam Hermanto (2019), kesejahteraan staf dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah elemen yang sangat krusial untuk mencapai sasaran perusahaan. Kesejahteraan ini memiliki fungsi penting dalam memenuhi kebutuhan fisik dan mental para karyawan serta keluarga mereka, yang pada akhirnya dapat membentuk kepuasan dalam bekerja. Di samping itu, kesejahteraan yang baik juga dapat memperkuat komitmen, disiplin, dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Kesejahteraan pekerja mencakup berbagai bentuk imbalan tambahan, baik yang bersifat materi maupun non-materi, yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Program kesejahteraan bagi karyawan, seperti kompensasi, peningkatan keterampilan, serta keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, sangat penting untuk kepuasan karyawan dan berdampak positif terhadap kepuasan mereka (Kitheka, 2021).

Lingkungan kerja secara fisik menurut Sedarmayanti (2013:1) dalam (Ardhianti dan Susanty 2020) mencakup semua perangkat dan fasilitas yang ada di sekitarnya, serta kondisi lingkungan, cara kerja, dan peraturan kelompok. Secara

sederhana, lingkungan kerja fisik merujuk pada keseluruhan aspek yang ada di sekitar karyawan, termasuk semua elemen konkret yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas dan tugas yang diberikan untuk mencapai kepuasan dan efektivitas kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung bisa mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, meningkatkan rasa nyaman, motivasi, dan kepuasan mereka, yang pada akhirnya dapat mendongkrak produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja, bahkan bisa menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak buruk pada kinerja dan produktivitas. Dengan adanya dukungan dalam lingkungan kerja, karyawan lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih serius, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil kerja dan membantu perusahaan mencapai sasaran-sasarannya.

Pengembangan karier merupakan rangkaian kegiatan yang terencana dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, wawasan, dan potensi seseorang untuk mencapai ambisi karier. Aktivitas ini mencakup berbagai tahapan, seperti kursus, pendidikan formal yang berkelanjutan, pengalaman di dunia kerja, serta refleksi diri untuk memahami kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Oleh karena itu, pentingnya pengembangan karier tidak dapat disangkal dalam mendukung kemajuan di bidang profesional serta pencapaian target karier jangka panjang. Melalui proses ini, individu memiliki kesempatan untuk belajar dan memperoleh pengalaman baru, yang memungkinkan mereka untuk terus berkembang dan mencapai aspirasi karier mereka (Kasman dan Ali, 2022).

Selain itu, kemajuan karier juga merupakan elemen penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Suryani (2020), pemenuhan kebutuhan karyawan dan penyediaan peluang pengembangan karir yang dilakukan dengan jelas, terbuka, dan objektif dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Ia mengungkapkan bahwa pengembangan karier adalah usaha untuk memperbaiki kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral para karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau posisi melalui pendidikan dan pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Isyanto dalam (Hidayah, 2024) menunjukkan bahwa perkembangan karier memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Ennovi Metal Cast Engineering Services Batam adalah perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas yang berlokasi di Batam dan beroperasi di sektor industri pengecoran logam (die casting). Die casting merupakan metode pengecoran di mana logam cair ditekan ke dalam cetakan baja dengan menggunakan tekanan tinggi.

Studi ini menyoroti tingkat kepuasan karyawan di PT. Ennovi Metal Cast Engineering Services Batam. Dari informasi yang didapatkan dari karyawan, terungkap bahwa kepuasan kerja di perusahaan ini cenderung rendah. Diduga hal ini berkaitan dengan kesejahteraan pekerja yang dianggap belum memadai, kondisi lingkungan kerja yang dirasa tidak sesuai, serta ketidakjelasan mengenai jalur karir yang tersedia. Ketiga faktor ini berpotensi mengurangi kepuasan kerja dan dapat berdampak negatif pada kinerja.

Masalah kesejahteraan dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan survei awal, ditemukan bahwa beberapa karyawan merasa diperlakukan tidak adil karena mereka berstatus karyawan kontrak. Karyawan tetap merasa lebih diutamakan dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang berstatus kontrak. Perbedaan status kerja ini menciptakan ketidakharmonisan yang signifikan di dalam lingkungan kerja.

Selain itu, kondisi fisik tempat kerja juga menjadi perhatian. Beberapa karyawan mengeluhkan suhu ruangan yang terlalu panas, kurangnya fasilitas seperti ruang istirahat dan kantin, serta penerangan dan ventilasi yang tidak memadai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berdampak langsung pada kenyamanan serta kesehatan karyawan, yang akhirnya mengurangi motivasi dan performa.

Di sisi lain, masalah terkait pengembangan karir juga belum mendapatkan perhatian yang cukup. Karyawan merasa tidak mendapatkan kejelasan mengenai jalur karir dan kesempatan untuk promosi. Kurang adanya pelatihan dan program pengembangan keterampilan membuat karyawan merasa terjebak dalam posisi mereka. Sebagai akibatnya, banyak karyawan kontrak kehilangan semangat kerja karena tidak melihat adanya peluang untuk berkembang di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KESEJAHTERAAN PEKERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT. ENNOVI METAL CAST ENGINEERING SERVICES BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi dilakukan berdasarkan konteks penelitian untuk menemukan fenomena yang muncul. Dari latar belakang ini, fenomena yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kesejahteraan disebabkan oleh upah dan tunjangan yang tidak sebanding dengan beban tanggung jawab yang dihadapi karyawan.
2. Perlakuan yang tidak adil dari para atasan dapat menciptakan konflik yang menghambat pencapaian tujuan perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi karyawan, yang akhirnya berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja.
4. Minimnya fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, area parkir yang baik, tempat untuk beribadah, dan kantin dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan.
5. Program pelatihan dan pengembangan karir yang belum optimal menghambat peningkatan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja.
6. Tidak adanya kesempatan untuk promosi atau peningkatan jabatan menjadi salah satu faktor yang menghambat perkembangan karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian yang diteliti, maka terdapat perumusan masalah dalam penelitian yang diteliti yakni:

1. Apakah kesejahteraan pekerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karier serta kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kesejahteraan pekerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang di atas, maka penulis hanyamembatasi penelitian ini, sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan akan difokuskan pada aspek internal dan eksternal yang berhubungan langsung dengan upah, kondisi lingkungan kerja, fasilitas pendukung, dan kesempatan pengembangan karier.
2. Peran manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja akan difokuskan pada kebijakan manajerial terkait pengelolaan kesejahteraan, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja akan dibatasi pada kondisi fisik di tempat kerja seperti ruang istirahat, area parkir yang layak, ruang untuk beribadah, dan kantin.
4. Peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karier akan dibatasi pada jenis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.
5. Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan berstatus kontrak dengan jumlah sebanyak 46 orang yang bekerja di PT. Ennovi Metal Cast Engineering Services Batam. Hal ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih spesifik mengenai pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada kelompok karyawan yang tidak memiliki status kerja tetap.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan
2. Untuk mengevaluasi dampak dari lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengkaji peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan laror dan bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Untuk meneliti secara simultan pengaruh kesejahteraan pekerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan PT. Ennovi Metal Cast Engineering Services Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat dijelaskan secara sistematis sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman peneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam praktik di dunia kerja. Selain itu, penelitian ini memberi peluang bagi peneliti untuk mengaplikasikan konsep-konsep yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam situasi nyata di lapangan.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kebijakan internal perusahaan, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kesejahteraan, dan peluang pengembangan karier. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan penting bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Bagi Akademis, Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik terkait, khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu akademisi dalam mengembangkan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia,

serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan lebih akurat dalam bidang tersebut.

4. Bagi Fakultas, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan ajar atau referensi dalam proses pembelajaran di fakultas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan baru yang relevan, serta bermanfaat dalam pengembangan kurikulum pendidikan yang mengedepankan aspek praktis dan teoritis dalam manajemen tenaga kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah bagi para pembaca, maka materi-materi yang tertera skripsi ini dapat dikelompokkan menjadi sub bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab kedua yang didalamnya menjelaskan tentang teori yang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di penelitian ini, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan variabel-variabel penelitian beserta definisi operasional, prosedur pengumpulan data, jenis dan sumber data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, hasil analisis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang dapat diberikan bagi pihak-pihak terkait, baik bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, maupun institusi akademik.

