

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di zaman era globalisasi yang saat ini semakin berkembang dan maju, perusahaan dituntut untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik. Karena SDM salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian SDM merupakan aset yang paling berharga dan memiliki peran sangat besar dalam suatu perusahaan. SDM adalah pelaku utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan secara keseluruhan mulai dari tingkat perencanaan hingga evaluasi terhadap pemanfaatan sumber daya lainnya yang dimiliki suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Agar terciptanya suatu tujuan, perusahaan harus menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong kemampuan dan keterampilan karyawan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Tenaga kerja ialah penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan pada masa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja bisa dipastikan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Untuk merealisasikan tujuan tersebut tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang sangat menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan.

Karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung merupakan karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Para karyawan sangat terampil dalam melaksanakan pekerjaan, namun terkadang mereka merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil survey dan informasi dari beberapa karyawan PT. Dynaplast Cibitung, bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Jika karyawan menyukai dan dapat menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan dengan baik, maka sudah dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Namun pekerjaan itu harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut, sehingga pekerjaan yang dihasilkan berdampak baik bagi perusahaan. Jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, akan menghasilkan dampak buruk seperti menurunnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan maka dapat merugikan perusahaan.

Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan pekerjaan yang berdampak positif pada aktivitas kerja bagi karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan melakukan beberapa cara antara lain dengan memberikan apresiasi kepada karyawan setelah berhasil mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah kondisi dimana dapat dikatakan aman, nyaman dan menyenangkan dan mampu membuat konsentrasi karyawan hanya terfokus pada pekerjaannya. Apresiasi diberikan kepada karyawan berupa promosi guna mendapatkan posisi jabatan sesuai keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan mendapatkan promosi, para karyawan diberikan kesempatan mengembangkan karir yang sesuai kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja agar lebih bisa berkembang lagi.

Kondisi lingkungan kerja PT. Dynaplast Cibitung setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, terlihat bahwa lingkungan kerja fisik perusahaan ternyata kurang mendukung, seperti suhu ruangan tidak

stabil, penerangan kurang pencahayaan. Ventilasi untuk pertukaran juga udara sangat minim.

Pengembangan karir sangat diharapkan bagi karyawan dalam menentukan masa depan, karyawan berharap mendapatkan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya serta meningkatkan pendapatan. Pengembangan karir adalah dimana proses karyawan untuk melakukan rencana mencapai tujuan akhir. Dalam pengembangan karir karyawan diberikan pelatihan dan pendidikan kembali untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan agar berkembang lebih maju. Dengan adanya pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat bekerja serta mampu memberikan hasil kerja secara maksimal pada perusahaan.

Setiap perusahaan pasti akan memberikan kesempatan jenjang karir kepada para karyawan tanpa membeda – bedakan apakah mereka masih baru atau sudah berpengalaman dalam dunia kerja. Berikut adalah data karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung Tahun 2014-2019, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Dynaplast Cibitung
Tahun 2014-2019

Posisi	Jumlah Karyawan (Tahun)						Keterangan
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Manager	2	2	2	2	2	2	Masa Kerja > 5 tahun
Junior Manager	3	3	2	3	3	3	Masa Kerja > 5 tahun
Senior Staff	13	13	12	12	12	12	Rata-rata Masa Kerja > 5 tahun
Staff	83	85	85	83	83	83	Rata-rata Masa Kerja > 5 tahun
Operator Permanent	189	189	183	179	179	183	Rata-rata Masa Kerja > 5 tahun
Operator Kontrak	105	107	100	94	94	95	Masa Kerja max 2 tahun
Total	395	399	384	373	373	378	

Sumber : Bagian SDM PT Dynaplast Cibitung, 2019

Berdasarkan data karyawan PT. Dynaplast Cibitung tahun 2014-2019 pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa, terdapat jumlah karyawan yang tidak stabil pertahunnya di berbagai posisi dengan rata - rata masa kerja lebih dari 5 (tahun) tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa posisi yang masa kerjanya rata – rata sudah 5 (lima) tahun, namun belum mendapatkan promosi untuk naik ke posisi yang lebih tinggi, misalnya pada posisi senior staff, staff, dan operator permanen.

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang menjamin K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) para karyawannya. Namun banyak perusahaan yang kurang peduli akan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) para karyawan, sehingga berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan. Jika kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan terjadi pada karyawan, maka yang merugi bukan hanya karyawan tersebut serta keluarganya, tetapi perusahaan juga sangat merugi. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan atau memberi santunan, yang seharusnya biaya ini tidak perlu dikeluarkan apabila tidak terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada para karyawan.

Jika terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan itu berakibat meninggal atau karyawan tersebut tidak mampu bekerja seperti semula, maka kerugian perusahaan akan semakin besar, karena karyawan itu merupakan investasi mahal dan sangat penting. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka akan menimbulkan motivasi semangat kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang mempunyai potensi bahaya pada perusahaan ini. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti, para karyawan lebih banyak mempergunakan tangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Produk kemasan plastik yang sudah di bentuk oleh mesin dan dirapikan oleh karyawan dengan menggunakan pisau cutter. Namun

penggunaan pisau cutter dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak, misalnya jari tersayat. Sarung tangan berperan besar dalam pencegahan kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Dynaplast Cibitung. Kurangnya pengetahuan tentang penggunaan alat pelindung diri sarung tangan yang tidak sesuai dengan syarat, SOP (*Standar Operasional Procedure*). SOP (*Standar Operasional Procedure*) yaitu, ketentuan – ketentuan dan prosedur kerja yang harus dilaksanakan secara konsisten yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih dalam mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung?
2. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung?
3. Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung?
4. Apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh secara bersama - sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara bersama - sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, manfaat yang dapat diperoleh adalah:

1. Bagi Peneliti

Agar dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi objek penelitian

Agar dapat memberikan saran dan petunjuk yang digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pengembangan karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Agar dapat memberikan pengetahuan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya mengenai lingkungan kerja, pengembangan karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan.