

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berLingkungan Kerja dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sitorus et al., 2019). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kepuasan kerja karyawan yang tidak maksimal kepuasan kerja karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari kepuasan kerja karyawan yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Kaleem, 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya . Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Menurut (Hendry Wijaya, 2017) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau keinginan, yang berlangsung secara sadar. Definisi motivasi kerja menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut (Pamela, 2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut (Sadili Samsudin, 2018) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Ariandy, 2015) yang berjudul Pengaruh Promosi jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Hamid, 2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerjaonal Dan Promosi jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Uju, 2013) yang berjudul *The Influence of Motivation on Job Satisfaction: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. Dengan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Sareno, 2019) yang berjudul Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Rizwan, 2016) yang berjudul *A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Job Satisfaction in*. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pakistan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Irawati, 2016) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Shahzadi, 2016) yang berjudul *Impact of Employee Motivation on Job Satisfaction*. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Yatipai & Kaparang, 2015) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang adalah salah satu Cabang dari PT United Tractors, yang bergerak sebagai distributor tunggal alat berat Komatsu di Indonesia. PT United Tractors Tbk memiliki empat unit usaha yaitu mesin konstruksi, kontraktor penambangan, pertambangan dan konstruksi.

United Tractors (UT/ Perusahaan) adalah distributor alat berat terkemuka dan terbesar di Indonesia, menyediakan produk dari merek-merek terkenal dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Hutan Komatsu. Kantor PT United Tractors Tbk Cabang Padang terletak di kawasan By Pass yang berlokasi di Jalan By Pass KM. 12 Lubuk Begalung dan menempati areal seluas $\pm 10.901 \text{ m}^2$. Didirikan tanggal 17 Oktober 1994 PT United Tractors Cabang Padang berkembang sangat pesat. Kegiatan usaha meliputi kegiatan perkantoran dan kegiatan pendukungnya, pergudangan dan perbengkelan.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang menerapkan sistem manajemen LK3 berstandar internasional sejak tahun 2016, dengan diawali penerapan standar manajemen LK3 Astra sejak tahun 1980-an (terakhir sejak tahun 2000 dikenal sebagai sistem *AstraGreenCompan* sebagai upaya untuk mendukung peningkatan produktivitas dan mencapai kinerja operasional terbaik dalam pengelolaan lingkungan dan K3, serta memenuhi peraturan perundang-undangan dan persyaratan LK3 lainnya. Selain itu, pada tahun 2016 di PT United Tractors Tbk juga telah dilakukan sertifikasi penerapan SMK3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2016.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang telah membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan (P2K3L) dan menyediakan alat-

alat proteksi serta menaati peraturan- peraturan Keselamatan Kerja sesuai dengan Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970 untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh tenaga kerja.

P2K3L bertugas memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada perusahaan dan serikat kerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan.

Setiap tenaga kerja diwajibkan memakai alat- alat perlindungan diri sesuai dengan kebutuhan pada area kerja masing- masing dan wajib menaati peraturan dan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu, *Golden Rules*, dan aturan EHS yang digariskan oleh Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970.

PT United Tractors Tbk memenuhi dan melaksanakan ketentuan mengenai Higiene perusahaan dan kesehatan sesuai Permenkes Nomor 70 Tahun 2016. PT United Tractors Tbk melakukan pengukuran dan pemantauan bahaya faktor fisika, kimia, dan ergonomi setiap satu tahun sekali sesuai dengan Permenakertrans No 13/ MEN/ X/ 2016.

Untuk mengetahui sedini mungkin apakah tenaga kerja mengalami penyakit, maka perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan bagi tenaga kerja baik secara berkala maupun khusus yang pelaksanaannya diatur sendiri oleh pihak perusahaan. Pengelolaan lingkungan di PT United Tractors Tbk Cabang Padang dilakukan oleh Departemen *Environment Health and Safety* (EHS).

United Tractors menjalankan bisnisnya melalui tiga unit bisnis utama yang dikenal dengan Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan dan Pertambangan. Unit usaha Mesin Konstruksi dengan nama United Tractors berperan sebagai

distributor alat berat terkemuka dan terbesar di Indonesia. Visi perusahaan PT. United Tractors Tbk Cabang Padang adalah Menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan. Misi dari PT. United Tractors Tbk Cabang Padang adalah Bertekad membantu pelanggan meraih keberhasilan melalui pemahaman usaha yang komprehensif dan interaksi berkelanjutan. Menghasilkan nilai tambah yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan melalui tiga aspek berimbang dalam hal ekonomi, sosial dan lingkungan.

Untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi PT. United Tractors Tbk Cabang Padang melaksanakan Competency Based Training terhadap karyawan. Competency Based Training merupakan variabel antara atau mediating antara karakteristik karyawan terhadap kompetensi kerja karyawan yang fungsinya untuk memediasi / memberikan penguatan. Akan tetapi kompetensi kerja karyawan itu sendiri bisa terukur secara langsung dari karakteristik karyawan tanpa harus mengikuti Competency Based Training.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis dengan pihak perusahaan, di dapatlah beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan tentang rendahnya kompensasi yang diberil pada karyawan. Perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. United Tractors Tbk Cabang Padang, yang bergerak di bidang alat berat. Masalah yang ada di perusahaan ini adalah masa kerja karyawan yang belum secara optimal. Salah satu bentuk kurangnya masa kerja karyawan di perusahaan ini adalah lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman. Banyaknya karyawan dari masing-masing bagian yang masih belum bisa

menguasai based training ketika dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Semakin tumbuhnya usaha pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang membuat persaingan semakin ketat, sehingga alat berat saling bersaing di dalam memberikan pelayanan. Mengingat hal tersebut tingkat pendidikan diantara karyawan masih perlu dibenahi agar semua tugas serta kendala karyawan dalam bekerja dapat segera diatasi sehingga masa kerja yang diharapkan tercapai seperti masih adanya tingkat pendidikan karyawan Hal-hal seperti ini diakibatkan kurangnya competency based training yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinilai kurang baik.

Kemudian dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang cuti, sakit dan tanpa keterangan.

Berikut tabel absensi pegawai Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang 2016-2019

No	Tahun	Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan
1	2016	175	82	517
2	2017	173	201	382
3	2018	175	438	139
4	2019	114	143	251

Sumber: Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sering terjadinya sebagian karyawan yang masih belum disiplin dimana dapat dilihat setiap tahunnya mulai

dari tahun 2016 sampai tahun 2019 masih banyaknya karyawan yang cuti, sakit dan terutama yang tanpa keterangan. Dimana hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya kepuasan kerja karyawan seperti Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya motivasi yang diberikan pada karyawan, jarangnyaa mengadakan promosi jabatan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang sehingga mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Selain itu juga dapat dilihat dari target dan realisasi volume pemindahan tanah pertahun di PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

Tabel 1.2
Target Dan Realisasi Volume Pemindahan Tanah PT. United Tractors Tbk Cabang Padang 2016-2019

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2016	180 juta bcm	163,8 juta bcm	91%
2	2017	180 juta bcm	151,5 juta bcm	84,16%
3	2018	180 juta bcm	134,2 juta bcm	74,55%
4	2019	180 juta bcm	129,7 juta bcm	72,05%

Sumber: Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat realisasi PT. United Tractors Tbk Cabang Padang selalu berfluktuasi setiap tahunnya mulai dari tahun 2016-2019, dimana hal ini disebabkan Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya motivasi yang diberikan pada karyawan, jarangnyaa mengadakan promosi jabatan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang sehingga mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Promosi jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Buruknya lingkungan kerja yang dimiliki karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
2. Minimnya motivasi kerja atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
3. Kurangnya promosi jabatan yang dilakukan karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
7. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.

8. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini pegawai antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kepuasan kerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan dan sebagai variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang. yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.