BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal, mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat optimal. Ada beberapa faktor untuk mewujudkan hal tersebut, salah satunya yaitu melihat kepuasan karyawan dengan cara melakukan pengayaan pekerjaan dan lingkungan organisasi.

Pengayaan pekerjaan merupakan peningkatan tanggung jawab dan kontrol karyawan atas pekerjaannya sehingga dapat memotivasi karyawan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa setiap karyawan yang bekerja ditentukan oleh atasan mereka dan pekerjaannya dirancang sedemikian rupa agar memuaskan dan memberi manfaat bagi semua pihak. Pengayaan pekerjaan ini digunakan untuk mengembangkan pengalaman akuntabilitas yang kuat dengan menigijinkan mereka mengatur jam kerjanya, mengoreksi kesalahannya dan memutuskan jalan terbaik untuk menjalankan berbagai tugas. Pengayaan pekerjaan mampu membuat

pekerja menjadi termotivasi supaya berhasil mencapai kepuasaan kerja dengan kemampuan mereka sendiri.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Salah satu cara atau faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di mulai dari tempat karyawan bekerja, dari ruang kerja, cahaya dan udara merupakan faktor utama dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan memuaskan agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja merupakan bagian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan sebaliknya. Kepuasan kerja erat kaitannya

dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Di dalam suatu perusahaan dengan atmosfir kerja yang kondusif, pasti hampir seluruh karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan tentunya roda perusahaan dapat berjalan dengan lancar yang bisa membuat semakin majunya perusahaan yang bersangkutan. Melihat begitu pentingnya kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan, maka diperlukan usaha untuk menciptakannya. Kepuasan kerja dapat terwujud dengan adanya kerjasama yang baik antara manajemen perusahaan dan karyawan yang bekerja disana. Tanpa kerjasama yang baik, lingkungan kerja tidak akan mendukung terciptanya kepuasan kerja. Terciptanya kepuasan kerja karyawan merupakan kerja sama yang apik antara setiap karyawan dengan perusahaan tempat dia mengabdikan diri. Tanpa kerja sama yang baik, mustahil akan tercipta kepuasan kerja yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Pada akhirnya karyawan tidak akan bisa berkembang dan perusahaan pun demikian halnya karena perkembangan perusahaan tergantung sepenuhnya pada perkembangan karyawan.

Penelitian kali ini dilakukan di PT. Woojin Tech yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi perangkat bagian mobil untuk mobil merk Hyundai dan Kia di daerah Jonggwan kota Busan Korea Selatan. Perkembangan industri manufaktur berkembang sedemikian pesat, khususnya di

Korea Selatan. Bersamaan dengan munculnya perusahaan – perusahaan manufaktur baru, persaingan antar pelaku dalam industri manufaktur menjadi semakin ketat. Dari tahun ke tahun perusahaan ini mengalami peningkatan pemesanan barang yang pesat sehingga menuntut para karyawan di perusahaan ini untuk bekerja lebih ekstra dan bahkan melakukan lembur kerja hampir setiap hari.

Terdapat 2 jam kerja dimana jam kerja pertama dimulai pukul 08.30 pagi sampai pukul 07.30 malam dan jam kerja kedua dimulai dari pukul 08.30 malam sampai pukul 07.00 pagi. Jika melakukan lembur kerja biasanya mendapatkan tambahan waktu kerja 3 jam bahkan 6 jam dari waktu pulang yang seharusnya. Karena peningkatan penjualan yang pesat, tidak jarang para karyawan kewalahan dalam mengatur pekerjaan mereka, bahkan sering terjadi lambat dalam bekerja karena para karyawan harus menunggu keputusan atasan dan tidak memiliki wewenang untuk memutuskan apa yang mereka harus lakukan, sehingga membuat karyawan merasa tidak puas atas hasil pekerjaan mereka. Selain itu dengan keahlian yang terbatas membuat karyawan harus meminta bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Misalnya saat mesin produksi rusak, karyawan yang bekerja dengan mesin itu harus menunggu orang yang bisa memperbaiki mesin tersebut dan itu sangat tidak kondusif.

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja yang berpengaruh langsung terhadap karyawan salah satunya adalah suhu. Korea selatan merupakan Negara yang memiliki 4 musim yaitu musim dingin, musim gugur, musim semi dan

musim panas. Keadaan ini menuntut perusahan untuk menyesuaikan lingkungan kerja dengan keempat musim itu. Beberapa karyawan PT. Woojin Tech masih mengeluhkan masalah ini khususnya pada saat musim dingin dan musim panas. Saat musim dingin terkadang ruangan tidak hangat masih terasa sangat dingin di karenakan kurangnya persediaan penghangat, sebaliknya saat musim panas ruangan terasa sangat panas karena kurangnya kipas angin dan terbatasnya pendingin ruangan, sehingga keadaan tersebut sangat menggagu kenyamanan saat bekerja. Hal tersebut membuat kinerja karyawan menurun dan bekerja menjadi tidak produktif. Dalam situasi-situasi tersebut, para pekerja tidak memiliki alasan untuk merasa antusias, temotivasi atau merasa puas atas pekerjaan mereka.

Maka dari itu PT. Woojin Tech harus memiliki strategi untuk memperhatikan faktor kepuasan kerja para karyawannya agar berdampak baik pada kemajuan perusahaan. Salah satu faktor kepuasan kerja yang harus diperhatikan adalah pelaksanaan pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Woojin Tech dengan judul **"PENGARUH PENGAYAAN PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. WOOJIN TECH KOTA BUSAN, KOREA SELATAN"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, dalam penelitian ini penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian wewenang dan tanggung jawab terhadap karyawan.
2. Pelaksanaan penambahan keahlian dan ketrampilan baru untuk karyawan masih belum berjalan dengan baik.
3. Penyesuaian fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tehadap suhu ruangan masih kurang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengayaan pekerjaan di PT. Woojin Tech.
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Woojin Tech.
3. Bagaimana kepuasan kerja di PT. Woojin Tech.
4. Bagaimana pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Tech.
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Tech.

6. Bagaimana pengaruh pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Tech.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data-data yang berkaitan dengan pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sehingga diperoleh gambaran tentang pengaruh pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal berikut ini:

1. Untuk menganalisis pengayaan pekerjaan di PT. Woojin Tech.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja di PT. Woojin Tech.
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja di PT. Woojin Tech.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Tech.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Tech.
6. Untuk menganalisis pengaruh pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di PT. Woojin Tech.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, untuk lebih menyempurnakan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan kenyataan yang terjadi di lingkungan perusahaan.
2. Bagi pihak PT. Woojin Tech kota Busan Korea Selatan diharapkan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini, sebagai bahan masukan dalam menerapkan pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi pihak akademis UNIKOM, penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**.**

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian pada PT. Woojin Tech yang berada di daerah Jonggwan kota Busan, Korea Selatan. Dan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih tiga bulan yaitu dimulai dari bulan Maret 2014 sampai dengan Mei 2014.

Tabel 1.1
Rencana dan Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Persiapan Penelitian																
2.	Pelaksanaan Penelitian																
3.	Pengumpulan Data																
4.	Penyusunan Laporan Skripsi																
5.	Sidang																