

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam setiap perusahaan, peranan manusia sangatlah penting karena melalui peranan tersebut manusia dapat bekerjasama dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kegiatan suatu organisasi bisa dilihat dengan jelas bahwa salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia di tingkat organisasi yang berbeda-beda dapat digunakan, dan biasanya masing-masing organisasi memerlukan perencanaan sendiri yang ditentukan sebelumnya. Organisasi di seluruh dunia sangat prihatin dengan pemahaman, mencari dan mengembangkan kepemimpinan. Terlepas dari jenis organisasi, kepemimpinan memainkan peran penting untuk membangun kinerja tinggi dalam sebuah tim. Seorang pemimpin akan menghadapi tantangan yang lebih besar dari sebelumnya karena kompleksitas lingkungan meningkat dan perubahan sifat organisasi.

Industri farmasi merupakan industri penghasil obat yang memiliki peranan penting dan strategis dalam usaha pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Industri farmasi akan berpengaruh dalam perekonomian Indonesia. Industri dan bahan farmasi menjadi salah satu sektor andalan yang diprioritaskan karena berperan sebagai penggerak utama perekonomian nasional di masa datang.

PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Farmasi didefinisikan sebagai profesi yang menyangkut seni dan ilmu penyediaan bahan obat, dari sumber alam atau sintetik yang sesuai, untuk disalurkan dan

digunakan pada pengobatan dan pencegahan penyakit. Farmasi merupakan salah satu bidang profesional kesehatan yang merupakan kombinasi dari ilmu kesehatan dan ilmu kimia yang mencakup pengetahuan mengenai identifikasi, pemilahan, aksi farmakologis, pengawetan, penggabungan, analisis, dan pembakuan bahan obat dan sediaan obat.

**Tabel 1.1 Data Pengelolaan SDM PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung**

No.	Bagian	Tugas dan Tanggung Jawab	Karyawan
			Divisi
1	Supervisor-Sales	Seseorang yang memiliki tugas pemimpin dalam penjualan team	5 Orang
2	Apoteker-Asisten Apoteker	Seseorang tenaga ahli pelayanan kesehatan yang bertanggung jawab memilih dan memberikan obat	6 Orang
3	Fakturis	Seseorang yg memiliki tugas untuk mencatat orderan, membuat invoice, membuat laporan penjualan dll	6 Orang
4	Accounting/Administrasi	melakukan pencatatan, pendoku mentasian, dan pelaporan untuk laporan keuangan perusahaan	4 Orang
5	Gudang	Seseorang yang memiliki tugas dalam penyimpanan berbagai macam barang	4 Orang
6	Expedisi	Seseorang yang memiliki tugas dalam pengangkutan ataupun pengiriman barang	10 orang
Total			35 orang

Sumber : Diolah tahun 2020

PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung miliki 35 karyawan dan beberapa divisi yang antara lain adalah divisi *Supervisor-sales*, Apoteker, Asisten apoteker, Fakturis, *Accounting/Administrasi*, Gudang dan Expedisi dengan keterangan tanggung jawab divisi yang telah terangkan pada tabel 1.1 di atas.

Kepuasan kerja menurut Hamali (2016) adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya serta sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui

hasil kerjanya konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya, Kepuasan kerja juga merupakan salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Salah satu keberhasilan organisasi adalah tergantung dari perilaku individu. Tingkat komitmen individu terhadap organisasi yang tinggi akan memunculkan komitmen yang kuat dari para karyawannya, yang selanjutnya akan mempertinggi performansi kerjanya dalam organisasi perusahaan. Pada prinsipnya tidak terciptanya komitmen karyawan pada organisasi adalah ketidakpuasan karyawan pada iklim organisasi perusahaan.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada bulan Juni 2021, peneliti memberikan kuesioner mengenai kepuasan kerja kepada 10 orang responden yang merupakan karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Jawaban Kuesioner Pra-survei Mengenai Kepuasan Kerja karyawan**

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sangat senang dengan pekerjaan yang saya dapatkan.	1	2	2	4	1
2	Saya di perlakukan dengan baik dan adil diatas pekerjaan saya	2	3	3	2	-
3	Gaji di bayar sesuai dengan ketepatan waktu	1	9	-	-	-
4	Saya sangat mencintai pekerjaan yang saya dapatkan	4	5	1	-	-
5	Semua keryawan diberikan kesempatan promosi	7	3	-	-	-

Sumber: Pra-survei 2021

Hasil jawaban 10 orang responden terhadap 5 butir pernyataan yang menanyakan tentang kepuasan kerja menjelaskan bahwa pernyataan no 1 “Saya sangat senang dengan pekerjaan yang saya dapatkan” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit sebanyak 3 jawaban responden. Hal ini diasumsikan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang diembankan kepada mereka.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. As’ad dalam Priansa (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologi, faktor social, faktor fisik, dan faktor finansial. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung dipengaruhi oleh komitmen organisasi karyawan dan lingkungan kerja Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada bulan Juni 2021, peneliti memberikan kuesioner mengenai Komitmen organisasi kepada 10 orang responden yang merupakan karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Jawaban Kuesioner Pra-survei Mengenai Komitmen Organisasi**

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini	5	3	2	-	-
2	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi	6	4	-	-	-
3	Saya memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini	4	3	3	-	-
4	Saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	6	3	1	-	-
5	Saya yakin terhadap organisasi ini	3	5	2	-	-

Sumber: Pra-survei 2021

Hasil jawaban dari 10 orang responden terhadap 5 butir pernyataan yang menanyakan tentang komitmen organisasi menjelaskan bahwa butir soal no 4 “Saya yakin terhadap organisasi ini” memperoleh jawaban sangat setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 3 jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum merasa yakin terhadap komitmen

perusahaan.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi karyawan pada PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung terjadi karena pimpinan belum mampu memberikan sanksi atau konsekuensi tegas kepada karyawan yang kurang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang antusias dan kurang bersemangat untuk mendedikasikan diri terhadap pekerjaan yang diembankan. Mereka kurang berkomitmen dalam berkerja sehingga berakibat pada penurunan kepuasan kerja mereka.

Komitmen organisasi menjadi salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian terlihat bahwa karyawan pada industri farmasi, makanan, dan natural produk dituntut untuk bekerja dengan kualitas yang bagus dan diikat dengan peraturan yang ketat, tetapi belum mendapatkan imbalan yang memuaskan. Hal ini dapat mengganggu komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Robbins (1996:181) dalam Sitinjak (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, dan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Permasalahan lingkungan kerja fisik yang terjadi pada karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi

Tanjung Karang Bandar Lampung adalah ruangan kerja yang kurang nyaman, panas, ruangan sempit, serta sirkulasi udara yang kurang memadai. Ketidaklayakan lingkungan kerja fisik ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan, kesehatan dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada bulan Juni 2021, peneliti memberikan kuesioner mengenai Lingkungan kerja fisik kepada 10 orang responden yang merupakan karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Jawaban Kuesioner Pra-survei Mengenai Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan	4	5	1	-	-
2	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	6	2	2	-	-
3	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	4	5	1	-	-
4	Ruangan kerja yang di sediakan sangat nyaman untuk bergerak	3	6	1	-	-
5	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	5	3	2	-	-

Sumber: Pra-survei 2021

Hasil jawaban dari 10 responden terhadap 5 butir pertanyaan yang menanyakan tentang Lingkungan kerja fisik menjelaskan bahwa butir soal no 4 “Ruangan kerja yang disediakan sangat nyaman untuk bergerak” memperoleh jawaban sangat setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 3 jawaban responden. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa bahwa lingkungan kerja yang di sediakan perusahaan sangat sempit sehingga mempersulit kerja seluruh karyawan.

Pra-survei yang dilakukan menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik pada perusahaan ini adalah ukuran ruang kerja untuk karyawan yang kurang besar dan tidak memadai. Akibatnya karyawan merasa kurang leluasa dalam melakukan aktivitas pekerjaan karena

terbatasnya ruang gerak yang disebabkan oleh ruangan yang kecil dan dipenuhi dengan peralatan dan perlengkapan kerja.

Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja merupakan faktor pendorong peningkatan Kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan tersebut berkaitan dengan kesadaran berkarya para karyawan untuk organisasi, di mana hal tersebut merupakan suatu kewajiban yang perlu lebih ditumbuh kembangkan. Kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi, turut mempengaruhi komitmen karyawan di dalam menjalankan tugas. Tingkat komitmen karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang amat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen organisasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung ?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis menetapkan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui sejauh mana Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui sejauh mana Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.4.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

#### **1.4.2 Ruang Lingkup objek**

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini adalah menganalisis tentang pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

#### **1.4.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

#### **1.4.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Oktober 2021.

#### **1.4.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**



Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

### 2. Bagi Perusahaan.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi tentang Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja.

### 3. Bagi Intitusi

Menambah referensi perpustakaan Magister Manajemen IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini secara garis besar menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tentang: “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.”

### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Kepemimpinan Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja.

### **BAB III Metode Penelitian**

Metode penelitian membahas tentang dasar penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

#### **BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

#### **BAB V : Simpulan Dan Saran**

Bab ini berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Daftar pustaka memuat sumber kepustakaan yang digunakan dalam pelaksanaan dan pembuatan tesis, daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi.

#### **LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, tabel, formulir, ataupun *flowchart*.