

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan industri plastik di Indonesia mengalami fase naik turun sepanjang antara tahun 2019 hingga 2020. Pada tahun 2019 Kementerian Perindustrian (Iswanto, 2019) menyatakan potensi berkembangnya produk plastik serta turunannya di Indonesia masih sangat besar. Hal ini didukung oleh sektor manufaktur yang membutuhkan plastik. Lebih lanjut, Iswanto memaparkan bahwa kenyataannya konsumsi plastik masih rendah, hanya sekitar 22,53 kg per kapita apabila dibandingkan dengan Singapura, Malaysia, Eropa, dan Amerika yang konsumsi plastiknya telah mencapai 40 kg per kapita per tahun, maka dari itu industri plastik di Indonesia masih memiliki potensial kedepannya. Di Indonesia juga tercatat, industri kemasan plastik memiliki 892 perusahaan industri kecil dan menengah dengan jumlah tenaga kerja 177.300 orang dengan produksi produk kemasan plastik keras dan lunak (Iswanto, 2019).

Industri plastik kembali mengalami penurunan pada tahun 2020, penurunan tersebut disebabkan oleh pandemik yang muncul. Yunianto (2020) memaparkan bahwa industri plastik diperkirakan hanya mampu bergerak di kisaran 4%. Direktur Pengembangan Bisnis Asosiasi Industri Olefin, Aromatik dan Plastik Indonesia (Inaplas) juga menyatakan pada keadaan normal konsumsi plastik mampu mencapai nilai enam juta ton per tahun, namun pada tahun 2020 ini industri plastik hanya mampu memproduksi maksimalnya 30%. (Yunianto, 2020).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa persaingan industri plastik saat ini menjadi semakin ketat sehingga untuk dapat bertahan dalam persaingan dibutuhkan karyawan yang kepuasan kerjanya terpenuhi sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang nilainya berdasarkan hasil evaluasi pada karakteristiknya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk dapat mencapai kepuasan kerjanya. Menurut Sutrisno (2009) ada 10 hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu peluang untuk berkembang, keamanan kerja, upah atau gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor intrinsik pada pekerjaan, aspek sosial, komunikasi, fasilitas, dan lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor pada penelitian ini.

Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individual maupun kelompok (Sedarmayati, 2001). Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Nurhaida, 2010; Novita, 2013). Namun tidak banyak yang melakukan penelitian yang melakukan hubungan lingkungan kerja non fisik (psikologis) dengan kepuasan kerja (Arsalani et al., 2011, Bjorner dan Pejtersen, 2010 dalam Suifan, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abualrub *et al.*, (2016), Agbozo *et al.*, (2017), Ayamolowo (2013), Bojadjev *et al.*, (2015) dalam Suifan (2019) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Singh *et al.* (2011) dalam Suifan (2019) mengemukakan bahwa faktor lingkungan kerja yang sehat (kondisi fisik dan

psikologis, prosedur, struktur, hubungan, dan kebijakan) akan secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Davis dan Newstrom (1994) dalam Hafid dan Hasanah (2016) karyawan yang memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja psikologis akan merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga memandang bekerja merupakan usaha untuk memperoleh kemajuan yang keras yang baik dan karyawan akan memiliki kinerja tinggi cenderung meneruskan tingkat prestasi dan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lebih lanjut Hafid dan Hasanah (2016) mengatakan lingkungan kerja psikologis yang tidak menyenangkan akan menimbulkan perasaan tidak puas pada pekerjaan yang dilakukan dan akan mengakibatkan kemungkinan besar karyawan menjadi tidak betah bekerja dalam organisasi tersebut.

Motivasi kerja memiliki pengertian sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Siagian, 2008). Utami *et al.*, (2016) dalam Suifan (2019) menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja memiliki manfaat untuk menciptakan gairah kerja atau motivasi kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi meningkat, selain itu hal lain yang akan diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat (Ishak dan Tanjung, 2003). Penelitian terdahulu milik Dawal dan Taha (2006), Jayaweera (2015), Muchtar (2017) dalam Suifan (2019) juga mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja secara positif mempengaruhi motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elnaga (2012), Jayaweera (2015), dan Muchtar (2017) dalam Suifan (2019) juga menjelaskan peran mediasi dari motivasi kerja dalam hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat mendorong atau menghambat kepuasan kerja melalui tingkat motivasi (Suifan, 2019). Menurut Timberlay *et al.* (2009) dalam Suifan (2019) dalam mencapai keunggulan dalam lingkungan kerja, faktor lingkungan kerja dan tenaga kerja yang bermotivasi tinggi diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan faktor lingkungan kerja dan secara positif mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asia Cakra Ceria Plastik. PT. Asia Cakra Ceria Plastik adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri barang plastik berupa lembaran dan kemasan dari plastik. PT. Asia Cakra Ceria Plastik didirikan pada tanggal 09 Februari 1989 dan terletak di jalan Letjen Sutoyo No.60, Kadipiro, Kecamatan Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Visi dari PT. Asia Cakra Ceria Plastik adalah menjadi produsen plastik terbaik dengan melakukan peningkatan mutu produk, diversifikasi produk, dan *performance* perusahaan secara berkesinambungan untuk mendapatkan *performance* terbaik dalam menjawab tantangan persaingan pasar domestik maupun *global*. PT. Asia Cakra Ceria Plastik memiliki misi yaitu menerapkan sistem manajemen terbaik, yang berbasis pada keselamatan kerja dan pengendalian dampak lingkungan.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Cakra Ceria Plastik?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan pada PT. Asia Cakra Ceria Plastik?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Cakra Ceria Plastik?
- 4) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Cakra Ceria Plastik?

## 1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan tetap fokus, serta ruang lingkup masalah tidak menjadi semakin luas atau lebar, maka disusun batasan masalah dalam penelitian ini. Berikut batasan masalah dalam penelitian ini :

- 1) Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayati (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja pada penelitian ini mencakup:

- a. Tuntutan kuantitatif (perasaan akan beban kerja yang tidak merata, tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, dan pekerjaan yang diberikan membuat dirinya tertinggal).
  - b. Ketidakaman kerja (kekhawatiran akan menjadi pengangguran, teknologi baru, sulit mencari pekerjaan, dan dipindahkan pada bidang kerja diluar kemampuan).
  - c. Dukungan sosial dan *supervisor* (atasan pada tempat kerja mendengarkan permasalahan, memberikan bantuan serta dukungan, dan mau berbicara dengan bawahan).
  - d. Kejelasan peran (karyawan memiliki pekerjaan dengan tujuan jelas, mengetahui bidang tanggung jawabnya dan apa yang perusahaan harapkan).
- 2) Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan sehubungan dengan tujuan organisasi, pribadi, dan koperasi (Alhassan *et.al*, 2013 dalam Suifan, 2019). Motivasi pada penelitian ini mencakup:
- a. Motivasi intrinsik (merasa senang, bersemangat, dan menarik dengan pekerjaan yang dilakukan).
  - b. Regulasi terintegrasi (pekerjaan menjadi bagian dasar diri, pilihan dalam menjalani hidup, dan bagian dalam hidup).
  - c. Regulasi eksternal (pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan penghasilan, memungkinkan mendapatkan penghasilan, dan memberikan rasa aman).

3) Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu respon emosional yang dihasilkan dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Ayamolowo, 2013 dalam Suifan, 2019). Kepuasan kerja pada penelitian ini mencakup :

- a. Karakteristik pekerjaan (pekerjaan yang mengharuskan menerapkan berbagai ketrampilan, menyeluruh serta dapat diidentifikasi, memiliki pengaruh signifikan pada hidup orang lain, memungkinkan untuk memutuskan bagaimana cara menyelesaikan, dan menerima informasi serta umpan balik mengenai kinerja).
- b. Imbalan (gaji, tawaran, peluang promosi, dan peluang pelatihan yang ditawarkan perusahaan masuk akal).
- c. Stres kerja (tempat bekerja yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan, dukungan rekan kerja, dukungan staff pengganti (penyangga), dan jam kerja serta jadwal kerja terencana).

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja sebagai pemediasi antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Cakra Ceria Plastik.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

#### 1) Organisasi

Diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi perusahaan atau dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan lingkungan kerja perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

#### 2) Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun bahan bacaan yang bermanfaat sehingga dapat menambah ilmu terkait dengan penelitian ini dan selanjutnya dapat dikembangkan menjadi suatu penelitian yang lebih baik lagi.

### 1.6. Sistematika Penulisan Peneletian

Sistematika dari pembahasan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai keseluruhan bab yang akan dibahas. Pembahasan akan dibagi 5 bab sebagai berikut :

#### **BAB I           Pendahuluan**

Pada Bab I ini menjelaskan hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

#### **BAB II          Tinjauan Pustaka**

Pada Bab II ini menjelaskan hal mengenai konsep atau teori yang relevan dengan permasalahan penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III      Metode Penelitian**

Pada Bab III ini menjelaskan hal mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, metode pengukuran data, dan metode analisis data.

### **BAB IV      Hasil dan Pembahasan**

Pada Bab IV ini menjelaskan tentang hasil analisis data, dan pembahasan analisis data, serta pembahasan temuan penelitian yang terkait dengan temuan penelitian terdahulu.

### **BAB V      Penutup**

Pada Bab V ini adalah bagian penutup yang berisikan kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil dan pembahasan dari BAB IV, keterbatasan penelitian, serta saran yang sesuai dengan kesimpulan tersebut.

