

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen memiliki peranan yang penting pada pertumbuhan efisiensi dan efektifitas suatu organisasi. Sumber daya manusia ialah suatu faktor penting untuk perusahaan atau instansi, sebab tenaga kerja yang baik dapat menata dalam menumbuhkan efisiensi dan efektivitas pada organisasi. Maka diperlukan kejelasannya dalam manajemen sumber daya manusia yang benar untuk membantu menggapai keinginan organisasi. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi ilmu dan seni dalam mengarahkan dan mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan (W.R Rondo et al., 2018).

Pengaruh sumber daya manusia yang baik dan berkontribusi secara baik terhadap perusahaan untuk capaian, keinginan serta tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan wajib dalam membimbing karyawan pada pekerjaannya. Perusahaan harus berpikir bagaimana perusahaan membuat lingkungan tempat kerjanya yang akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti fasilitas yang memadai atau membuat nyaman. Tolak ukur pada sumber daya manusia sampai saat ini di organisasi maupun perusahaan sangat penting, sebab dalam menggapai tujuan perusahaan mengenai peningkatan penjualan maupun memperluas target pasar sering dikerjakan oleh sumber daya manusia didalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor keberhasilan untuk organisasi dalam penyelesaian kegiatan operasionalnya. Unsur tenaga kerja atau sumber daya manusia sebagai unsur penggerak untuk melaksanakan kewajiban dalam proses mewujudkan yang telah direncanakan. Dapat dipastikan tujuan perusahaan menginginkan pekerja melakukan pekerjaan secara efisien. Oleh sebab itu, efisiensi dan efektivitas di perusahaan sangat penting pada perkembangan karyawan didalam perusahaan untuk meningkatkan moral pekerja (Setiawan, 2018).

Kepuasan kerja dapat menjadikan faktor pendorong dalam kinerja, dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan, perusahaan akan melakukan timbal balik dalam bentuk keuntungan jika karyawan giat dalam bekerja. Pekerja yang

bekerja pada perusahaan pada tingkat rasa puas yang baik maka akan memandang terhadap suatu pekerjaan adalah suatu hal yang menggembirakan. Apabila karyawan merasa puas, maka karyawan dapat lebih loyal terhadap tempat kerjanya sehingga semangat, disiplin dan semangat kerja yang dipilihnya dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya dapat meningkat. Namun, apabila kepuasan kerja karyawan kurang baik maka dapat menyebabkan suatu pekerjaan adalah hal yang membosankan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan dilakukan secara terpaksa (Sitinjak, 2018).

Pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang meningkat maka mendapatkan semangat kerja yang meningkat pula, sehingga dengan memiliki semangat dalam bekerja akan mendapatkan kepuasan yang maksimal. Tetapi kepuasan kerja yang rendah bisa menimbulkan kurangnya disiplin kerja maka hal tersebut akan berdampak terhadap hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk organisasi dalam mengawasi kepuasan kerja karyawan dengan mengevaluasi ulang mengenai penyebab-penyebab yang berdampak kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja terhadap perusahaan akan berharap untuk mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan yang karyawan pilih. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena kepuasan kerja setiap orang memiliki kadar yang tidak sama atau berbeda. Manusia memiliki keinginan dan kebutuhan yang diinginkan, organisasi harus memenuhi keinginan serta kebutuhan tersebut yang berkaitan dengan setiap pekerjaannya terhadap organisasi. Organisasi harus dapat menjaga suasana kerja dengan baik untuk menjauhi terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan dalam hubungan kerja (Changgriawan, 2017).

Dalam menciptakan kepuasan kerja membutuhkan sikap kerja yang positif sebagai kegiatan yang akan diambil karyawan mengenai kewajiban dan tanggung jawab yang akan dilakukannya sebagai seorang karyawan terhadap perusahaan. Sikap kerja dapat menjadikan faktor mengenai pekerjaan apakah berjalan baik atau tidak. Apabila sikap kerja dilakukan dengan baik, maka pekerjaan sejalan dengan arah tujuan. Namun jika tidak, pekerja akan mengalami kesulitan. Tetapi, dengan adanya kesulitan bukan berarti tidak patuhnya pada sikap kerja, melainkan hubungan karyawan tidak berjalan baik yang menyebabkan sikap kerja terabaikan. Menurut (Robbins & Judge 2008) dalam (Hardiansyah et al., 2019) karyawan

memiliki tingkatan kerja pada kepuasan yang baik mempunyai rasa positif mengenai tindakannya, selain itu karyawan mempunyai tingkatan kepuasan yang rendah mempunyai rasa negatif mengenai pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan dapat menilai pekerjaannya. Tugas yang dilakukan tidak dapat berdampak kesulitan atau kebosanan, jika tugas yang dilakukannya sesuai dengan kemampuan, minat dan memberikan tanggung jawab.

Sikap kerja karyawan yang merespon positif terhadap suatu pekerjaan merupakan kunci utama dalam kepuasan kerja, namun apabila karyawan memiliki sikap kerja yang tidak baik atau negatif maka sulit meningkatnya kepuasan kerja. Perasaan positif dan perasaan negatif maupun keadaan mental harus disiapkan, dipahami maupun dibuat dalam pengalaman yang dapat menghasilkan pengaruh khusus terhadap respons pekerja mengenai objek, pekerja lain maupun kondisi. Kepuasan kerja menyikapi sikap karyawan terhadap suatu kegiatan yang meliputi suka maupun tidak suka dan kepuasan maupun ketidakpuasan. Sikap manusia terhadap suatu objek dapat menunjukkan pada arah tertentu suatu objek. Arah manusia pada suatu objek dapat mengikuti atau menghindari, kecuali sikap manusia memiliki derajat tertentu ialah sampai manusia merasa gembira atau tidak gembira terhadap suatu objek, sementara itu intensitas individu diperlihatkan oleh tingkat pendiriannya (Darodjat, 2015).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dapat berupa sekumpulan kondisi lingkungan kerja suatu perusahaan yaitu tempat kerja para staf yang menambahkan lingkungan tersebut. Lingkungan kerja meliputi pengaruh secara langsung bagi karyawan yang melakukan aktivitas pada perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai pada setiap perusahaan bisa menimbulkan ketidaknyamanan bagi pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, hal tersebut bisa membuat karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Dalam menggapai peningkatan standar pegawai secara berkesinambungan, dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung dan sangat berpengaruh, baik tidak langsung maupun secara langsung (Hidayat & Cavorina, 2018).

Lingkungan kerja adalah faktor yang sering ditemui yang dapat mengubah perilaku pekerja terutama pada lingkungan kerja yang secara tidak langsung atau langsung bagi kepuasan pekerja. Lingkungan kerja memiliki peranan penting pada

hal kegiatan perusahaan, sebab lingkungan kerja merupakan tempat keseharian karyawan dalam melakukan kegiatan bekerjanya. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, dapat menambah semangat lebih giat bekerja serta diharapkan kepada karyawan agar produktivitas menjadi semakin meningkat. Perusahaan harus melakukan pengawasan pada lingkungannya baik diluar ruangan maupun didalam ruang kerja, maka pekerja bisa bekerja dengan semestinya. Perusahaan untuk lingkungan kerja mengutamakan keselamatan dan keamanan serta memberikan kenyamanan terhadap pekerja. Lingkungan pada organisasi menjadi penting dalam memperhatikan manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak berkaitan proses produk pada organisasi melainkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi langsung pada para pekerja yang melaksanakan proses produksi (Bhastary & Suwardi, 2018).

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan keterkaitan sesama pekerja yang baik, keterlibatan kerja bisa didefinisikan sebagai sejauh mana individu secara psikologis menyukai pekerjaannya dan beranggapan jumlah kinerja yang dicapai sebagai harga diri sebagai hal yang penting. Faktor keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan perusahaan, sebab keterlibatan kerja penting peranannya karena karyawan dikenal dari berpartisipasi aktif pada perusahaan dan menganggap prestasi penting untuk harga diri pada pekerjaannya. Karyawan yang bersangkutan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat pada pengimplementasian karyawan yang inisiatif dan interaksi dalam berkontribusi pada jenis pekerjaannya (Sendow et al., 2019). Ketika karyawan merasa ikut berpartisipasi atau terlibat, karyawan akan mengekspresikan dan mencurahkan emosi, fisik, kognisi, dan mentalitasnya.. Keterlibatan kerja oleh karyawan muncul sebagai respons terhadap pekerjaan atau situasi tertentu dalam perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena jika berjalannya keterlibatan kerja baik dan benar berdasarkan arah tujuan yang diinginkan baik perusahaan maupun pekerja, dengan keterlibatan kerja akan meninggalkan rasa keberadaannya atau rasa berpartisipasi dalam pekerjaan. (Sulistyo & Suhartini, 2019).

Keterlibatan kerja yang rendah pada karyawan berujung pada kelangkaan kepuasan terhadap perusahaan yang berdampak pada rendahnya tingkat kinerja

yang ditunjukkan oleh pekerja. Karyawan yang partisipasinya tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan., situasi ini tidak dapat membantu dalam memuaskan kebutuhan karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan kemajuan karyawan (Faslah, 2007). Keterlibatan kerja tentunya dapat melakukan tindakan yang bisa berkontribusi terhadap perusahaan maupun organisasi. Perusahaan melakukan penempatan bagi para pekerja dengan menyesuaikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kesukaannya, menumbuhkan jumlah keterlibatan tenaga kerja di antara karyawan mungkin efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menginspirasi sikap dan perilaku yang lebih positif. Kemampuan seseorang untuk melakukan dan mencoba pekerjaan, tingkat usaha yang dikeluarkan dan dukungan perusahaan merupakan bagian yang dapat berhubungan dengan kepuasan kerja. (Achmad Riza, 2017)

PT Altrak 1978 berdasarkan namanya 1978, didirikan pada tahun 1978 sebagai salah satu anak perusahaan CCM atau Central Cipta Murdaya. PT. Altrak 1978 merupakan salah satu perusahaan besar yang beroperasi sebagai bagian dari distributor dan agen alat berat di Indonesia. PT Altrak 1978 selalu disertai di setiap pelatihan produk dengan dukungan produk yang tepat, termasuk menyediakan suku cadang yang sangat baik, pelatihan pabrik teknisi dan pelatihan relevan. Perusahaan telah melakukan negosiasi dengan agen produk kelas internasional yang memberikan kontribusi langsung kepada pemerintah dengan tujuan untuk mengembangkan infrastruktur, pertambangan, industri makanan dan sektor lain selain minyak dan gas/non migas lainnya. PT Altrak 1978 Jakarta mempunyai beberapa divisi salah satunya divisi HR & GA. Berikut data mengenai jumlah karyawan divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta.

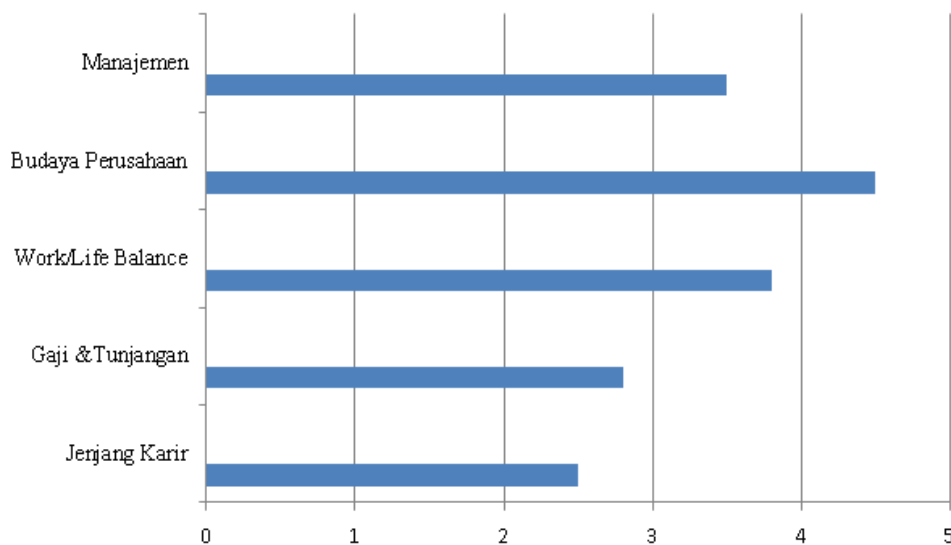
Tabel 1 Data Jumlah karyawan divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Human Resource</i>	28 Karyawan
<i>General Affair</i>	22 Karyawan
<b>Total</b>	<b>50 Karyawan</b>

*Sumber : Divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta (Data diolah)*

Keberadaan *Human Resource* pada PT Altrak 1978 Jakarta sangat dominan serta diberikannya otoritas yang tinggi untuk pengambilan keputusan terkait sumber

daya manusia yang mempunyai beberapa bagian seperti *performance appraisal*, *compensation & benefit*, promosi dan sebagainya. Hal tersebut tentunya karyawan memiliki kepuasan atas pencapaian dalam melakukan pekerjaannya yang memberikan dampak dari hasil yang diberikan atasannya untuk upaya menjadikan karyawan memiliki rasa puas atas hasil kinerjanya. Untuk melakukan pembangunan pada PT Altrak 1978 Jakarta, *General Affair* ini memfokuskan dalam pengurusan umum untuk membenahi segala sesuatu yang dimiliki perusahaan seperti operasi bangunan, proyek bangunan dan dukungan kantor yang melingkupi lingkungan kerja. Tentunya dalam proses pembangunan, atasan memberikan dukungan lebih terhadap karyawannya atas kepentingan dan kemajuan perusahaan PT Altrak 1978 Jakarta. Divisi HR & GA pada PT Altrak 1978 memang tidak bisa dipisahkan, sebab HR & GA memiliki kepentingan yang sama untuk membenahi perusahaan dengan mensukseskannya visi dan misi yang sudah ditetapkan terhadap perusahaan PT Altrak 1978 Jakarta.



Gambar 1 Hasil Kepuasan Kerja Karyawan Divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta tahun 2020

*Sumber : Divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta (Data diolah)*

Berdasarkan gambar 1 kepuasan kerja pada PT Altrak 1978 Jakarta dapat dikategorikan 1. Sangat Tidak Puas, 2. Tidak puas, 3. Cukup puas, 4. Puas, 5. Sangat Puas. Berdasarkan grafik diatas jenjang karir memperoleh skor 2,4 dari 5 nilai tersebut terbilang tidak puas karena banyaknya karyawan yang kurang puas terhadap jenjang karir, berdasarkan hasil tanggapan mengenai jenjang karir,

**Cahyo Aldian Rahmatullah, 2022**

**PENGARUH SIKAP KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI HR & GA PT ALTRAK 1978 JAKARTA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)

karyawan merasa kesulitan untuk melakukan tersebut walaupun sudah bekerja bertahun-tahun, karyawan merasakan kurangnya training dan harus menambahkan wawasan secara pribadi saat menaiki jabatan, sehingga sulit untuk melakukan pengembangan karir. Gaji dan Tunjangan memperoleh skor 2,8 nilai tersebut tidak puas karena banyaknya karyawan yang kurang puas mengenai gaji dan tunjangan, berdasarkan hasil tanggapan karyawan mendapatkan gaji yang kurang sesuai dengan pekerjaannya, serta karyawan merasakan gaji dan tunjangan yang didapatkan kurang sesuai dengan ekspektasi. *Work/Life Balance* memperoleh skor 3,8 dari 5, angka tersebut cukup puas bagi kepuasan kerja, beberapa karyawan tidak merasakan pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerjanya maupun tidak efisien dalam pengaturan waktu kerja, dan membutuhkan tim yang saling membantu dalam pekerjaan serta kurang tepat dalam memprioritaskan pekerjaan. Namun ada beberapa karyawan melakukan pekerjaannya berdasarkan waktu yang ditetapkan dan juga dapat mengenal dengan rekan kerja dengan mendapatkan wawasan dan pandangan yang berbeda. Budaya perusahaan memperoleh skor 4,5 dari 5, nilai tersebut tentunya merupakan angka pencapaian yang baik terhadap perusahaan. Hal tersebut dirasakan karyawan mengenai kekompakkan, disiplin dan semangat kerja yang dilakukan karyawan serta merasakan arti kebersamaan dan kekeluargaan dalam perusahaan. Manajemen memperoleh skor 3,5 dari 5, angka tersebut cukup baik bagi kepuasan kerja, beberapa karyawan beranggapan bahwa berkerja pada perusahaan divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta dapat bekerja dengan nyaman serta dapat bekerja dalam pemikiran yang baik dan positif. Memiliki peraturan yang ketat mengenai kenyamanan dan keamanan. Namun beberapa lambatnya perbaikan, pembenahan, pengembangan dan perubahan dalam kemajuan dan kepentingan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut mempengaruhi terhadap sikap kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap divisi HR & GA PT Altrak 1978. Perihal karyawan terhadap sikap kerja mempengaruhi terhadap pekerjaannya baik dari memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan, munculnya hasrat yang tidak baik saat bekerja dan dapat melakukan perilaku yang menyimpang terhadap atasan seperti manajemen yang disebabkan manajemen yang kurang baik. Jenjang karir yang lambat atau sulitnya naik jabatan akan munculnya perasaan yang kurang

semangat kerja sebab sudah bertahun-tahun bekerja dalam jabatan yang sama. Gaji adalah hasil yang mereka dapatkan dari pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja, jabatan ataupun kebutuhan karyawan. Karyawan dapat membandingkan gaji mereka dengan rekan kerja ataupun karyawan lain di perusahaan berbeda dari hasil pekerjaannya tersebut.

Pada hal tersebut lingkungan kerja terhadap suatu perusahaan menjadi bagian yang penting untuk memperhatikan manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja berdampak terhadap karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Karena bila hubungan diantara manajemen dan karyawan tidak harmonis, maka akan menyebabkan sulitnya mendapatkan motivasi pada karyawan bekerja sehingga munculnya ketidakpuasan dalam bekerja. Manajemen yang baik juga harus selalu memiliki peraturan yang ketat mengenai kenyamanan dan keamanan serta melakukan beberapa perbaikan, pembenahan, pengembangan dan perubahan dalam kemajuan dan kepentingan perusahaan. Kurangnya menyediakan alat bantu dari perusahaan karena alat bantu sangat penting bagi kinerja karyawan seperti menyediakan alat komunikasi sesama team kerja yang kurang serta berharap tentunya semakin banyak fasilitas yang dimiliki semakin baik, dan produktivitas akan meningkat secara signifikan..

Berdasarkan fenomena tersebut ketelibatn kerja dapat berupa pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja atau tidak efisien dalam mengatur waktu kerja dan kurang tepatnya menentukan prioritas pekerjaan. Yang menyebabkan ketidakpuasan kerja juga didapatkan karena manajemen yang tergodan untuk membuat karyawan *overworking* karena karyawan kelebihan bekerja atau *overworking* akan mengakibatkan pekerjaan tidak produktif serta dengan tunjangan dan gaji yang kurang sesuai dengan ekspektasi pekerja terhadap pekerjaannya. Kerja sama tim sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena berdasarkan fenomena tersebut kurangnya membutuhkan tim yang saling membantu dalam pekerjaan serta kurang tepat dalam memprioritaskan pekerjaan. Mengembangkan karir juga sangat sulit dilakukan karena kurangnya training dan membutuhkan waktu yang sangat lama untuk naik kejenjang lebih tinggi.



Penelitian yang dilakukan oleh (Khoiri, 2017), Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangkaraya Provinsi Kalimantan Tengah. Pada penelitian ini didapat bahwa terdapat pengaruh positif kualitas kehidupan kerja dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangkaraya Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini sejalan terhadap penelitian yang dilakukan oleh (Rochman et al., 2019), dengan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini dilakukan bagi karyawan di yayasan pondok pesantren Roudlotut Tholibin Balen kabupaten Bojonegoro sebanyak 35 orang. Pada penelitian ini diketahui bahwa secara sikap kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sitinjak, 2018), dengan pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent di Tangerang Selatan. Pada penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent di Tangerang Selatan. Namun tidak sejalan terhadap penelitian yang sudah dilakukan oleh (Lumentut & Dotulong, 2015), dengan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmandi. Pada penelitian ini diketahui jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmandi.

Sedang penelitian yang sudah dilakukan oleh (Alfian et al., 2018), dengan pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Aceh. Pada penelitian ini diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Hal ini sejalan terhadap Penelitian yang dilakukan oleh (Ariana & Riana, 2016), dengan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Hotel Amed Cafe dan Bungalow. Pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif keterlibatan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat melakukan penelitian tentang sikap kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti mengambil studi pada divisi HR & GA PT Altrak Jakarta.

Sehingga penelitian ini akan mengangkat judul, “**Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta**”.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Pada latar belakang yang sudah diuraikan, maka perumusan masalah dapat dibuat sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara sikap kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama antara sikap kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun masalah dari penelitian ini akan menemukan jawaban mengenai perumusan masalah diatas. Sehingga tujuan penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan memahami apakah terdapat pengaruh antara sikap kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta.
2. Untuk menganalisis dan memahami apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta.
3. Untuk menganalisis dan memahami apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta.
4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh secara bersama antara sikap kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi HR & GA PT Altrak 1978 Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Hasil Penelitian**

##### **1 Aspek Teoritis**

Manfaat pada penelitian ini adalah untuk menambah dan memperluas wawasan serta memberikan gambaran dan referensi bagi mahasiswa Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia.

##### **2 Aspek Praktis**

- a. Sebagai masukan pada pekerja atau karyawan yang ada didalamnya mengenai indikator terhadap kepuasan kerja seperti sikap kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan metode dalam meningkatkan kepuasan kerja pada pekerja atau karyawan.
- b. Sebagai tempat bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang didapatkan selama menjalani proses pendidikan S1 pada program studi Manajemen Sumber daya Manusia.