

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai pelaku yang paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Sama halnya yang terjadi dengan PT Denko Wahana Industri. Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya bobot pekerjaan, kebijakan perusahaan, komunikasi antar karyawan dan lingkungan pekerjaan. Apabila terdapat salah satu faktor tersebut yang mengganggu kinerja karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri dari jabatannya dan meningkatkan tingkat turnover dalam perusahaan tersebut. Oleh Karena itu, Kepuasan Kerja menjadi sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Setiap perusahaan menginginkan hasil kerja yang maksimal dari setiap karyawannya (Luthans, 2006). Sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil yang

maksimal karena ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya (Fadhilah, 2010).

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat karena pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman kerja, atasan, mengikuti aturan – aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai (Hariadja, 2002). Kepuasan kerja juga bersifat individual karena karakteristik dari setiap individu berbeda-beda maka tingkat kepuasan yang dimiliki oleh setiap individu pun berbeda-beda (Ayu et al, 2016).

Peneliti telah melakukan penelitian melalui kuesioner pra riset dan juga wawancara. Penelitian ini ditunjukkan untuk karyawan PT Denko Wahana Industri. Manfaat dilakukannya penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi. Setelah dilakukan beberapa kali wawancara, didapati bahwa terdapat masalah dalam ketidakpuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja yang terjadi di PT Denko Wahana Industri diindikasikan dari tingkat Alpha karyawan yang semakin meningkat tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Alpha Karyawan PT Denko Wahana Industri

Bulan	Total Karyawan	Total Ketidakhadiran Karyawan	Persentase
Juni	250	7	3%
Juli	250	9	3,6%
Agustus	250	8	3,2%
September	250	8	3,2%
Oktober	250	9	3,6%
November	250	7	3%
Desember	250	10	4%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya. Tingkat ketidakhadiran karyawan PT Denko Wahana Industri tertinggi terjadi pada bulan Desember dengan persentase sebesar 4%. Berdasarkan penjelasan manajer SDM, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan PT Denko Wahana Industri disebabkan karena karyawan sering tidak masuk bekerja tanpa adanya keterangan yang jelas. Selain itu, peningkatan ketidakhadiran karyawan PT Denko Wahana Industri tersebut juga disebabkan karena pada bulan Desember terdapat hari raya Natal dan Tahun baru 2021 dimana orang-orang biasanya mengambil cuti panjang diluar tanggal merah dan cuti bersama yang ditetapkan pemerintah. Pengambilan cuti tersebut biasanya dilakukan karena untuk memperpanjang cuti yang mereka ambil.

Absensi karyawan dapat dikatakan baik jika berada pada persentase 0 sampai 2 persen, dan selebihnya dikatakan tinggi (Flippo, 2001). Berdasarkan tabel tersebut, tingkat persentase ketidakhadiran karyawan PT Denko Wahana Industri berada pada 4% yang mengindikasikan bahwa terdapat kepuasan kerja yang rendah.

Selaras dengan penelitian yang menjelaskan bahwa ketidakhadiran karyawan yang mengalami fluktuasi mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang rendah (Waspodo et al, 2017). Kepuasan kerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung ke arah negatif yang dapat merugikan perusahaan seperti karyawan sering absen dalam bekerja, tidak menyelesaikan

pekerjaan secara tepat waktu, tidak mentaati aturan perusahaan, dan selalu menunda pekerjaan.

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dengan sikap pengabaian (neglect), yaitu secara pasif membiarkan kondisi semakin menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang dilakukan karyawan secara terus-menerus, dan meningkatnya tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan (Robbins, 2008).

Untuk menunjang informasi yang telah disampaikan secara lisan melalui wawancara, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan sebagai responden. Berikut rekapitulasi data hasil kuesioner:

Tabel 1.2
Data Hasil Kuesioner Pra Riset PT Denko Wahana Industri

No	Keterangan	Presentase	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Lingkungan Kerja	87%	13%
2	Stres Kerja	83%	17%
3	Promosi	73%	27%
4	Kepemimpinan	70%	30%
5	Kompensasi	67%	33%
6	Motivasi Kerja	63%	37%
7	Disiplin Kerja	53%	47%
8	Budaya Organisasi	50%	50%
9	Pelatihan	47%	53%
10	Komunikasi	33%	67%

Berdasarkan data di atas, dari jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan PT Denko Wahana Industri, jumlah presentase terbesar ditunjukkan pada variabel lingkungan kerja sebesar 86% dan variabel stres kerja sebesar 83%. Jumlah presentase terkecil ditunjukkan pada pelatihan sebesar 47% dan komunikasi sebesar 33%. Responden berpendapat bahwa tingkat lingkungan

kerja yang rendah diakibatkan lingkungan kerja fisik yang tidak memadai maupun lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif. Selain itu beban kerja yang terlalu tinggi membuat stres kerja terhadap karyawan yang tinggi, sehingga membuat para karyawan merasakan siklus kerja yang monoton tanpa adanya kepuasan kerja yang sepatutnya didapatkan oleh para karyawan itu sendiri.

Tidak ada tolak ukur dalam menentukan puas atau tidaknya karyawan setelah menyelesaikan tugas yang dimilikinya. Pada dasarnya, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan merupakan penilaian individu yang dimana tidak semua orang memiliki standar kepuasan kerja yang sama. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Ketika seorang karyawan diberikan tugas yang sesuai dengan aspek dan kemampuan, maka kualitas dan bobot tugas tersebut akan diselesaikan dengan maksimal dan karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakannya. Berlaku sebaliknya, apabila seorang karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai aspek dan kemampuannya, maka tugas tersebut tidak akan terselesaikan secara maksimal dan membuat tingkat kepuasan karyawannya rendah.

Variabel yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Karyawan merasa kurang puas karena lingkungan kerja yang kurang nyaman karena pada saat peneliti melakukan pra riset, gedung PT Denko Wahana Industri sudah terlampau tua dan fasilitas kerja yang kurang

memadai sehingga menghambat pekerjaan karyawan, karyawan sering kali diberi beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya, jaringan internet yang sering terganggu, dan faktor lingkungan kerja yang tidak memadai membuat para karyawan yang bekerja tidak nyaman. Jawaban yang diberikan salah seorang karyawan menunjukkan bahwa layout dan penerangan yang kurang membuat karyawan menjadi malas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disampaikan oleh beberapa karyawan yang mengeluhkan posisi tata letak yang berhimpitan mengurangi ruang gerak sesama karyawan. Selain masalah penerangan, suhu ruangan yang cenderung panas juga dikeluhkan beberapa karyawan. Kebersihan pendingin ruangan yang kurang membuat ruang kerja kurang dingin dan bisa dibilang kurang nyaman sehingga membuat semangat kerja kurang maksimal. Selain itu lingkungan ruang kerja yang redup dan lembab tidak memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga pekerjaan sering ditunda.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Seperti apa yang telah disampaikan, lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non fisik. Kondisi fisik lingkungan kerja seperti

pencapaian, kebersihan ruang kerja, tata letak ruang kerja dan pewarnaan ruangan mempunyai efek cukup besar terhadap kemampuan karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan yang kotor, berisik atau tidak teratur dalam tata letak mempengaruhi mood karyawan sehingga tidak maksimal dalam menjalankan tugas. Keadaan non fisik yang berada disekitar lingkungan bekerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan, suasana bekerja dan kesejahteraan karyawan. Apabila hubungan non fisik terjalin secara harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat bekerja secara maksimal. Perusahaan sebaiknya mampu memberikan dan menjaga kedua dimensi lingkungan kerja tersebut sehingga karyawan mampu dan dapat memaksimalkan kinerjanya agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Hal ini ditunjang penelitian terdahulu yang menyatakan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Kanti Herdian Kusuma, 2020).

Variabel kedua yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Denko Wahana Industri adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi dimana adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang akan mempengaruhi emosi seseorang, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan dan sebagian dari stres tersebut bisa bersifat positif dan bisa bersifat negatif (Gofur, 2018).

Terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja, faktor pertama yaitu stressor ekstraorganisasi yang mencakup hal seperti perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, kondisi ekonomi dan keuangan, ras, kelas, dan

kondisi tempat tinggal atau masyarakat sekitar dan faktor kedua yaitu stressor organisasi yang mencakup tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan seseorang dalam menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai, kurangnya deskripsi pekerjaan yang jelas dan menurunnya hubungan antar karyawan (Luthans, 2006).

Dari hasil wawancara dengan manajer SDM, peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan sering mengeluhkan mudah sakit kepala, mudah lelah, tidak bersemangat, sering tidak fokus dalam melakukan pekerjaan, perubahan emosi yang tidak stabil. Gejala-gejala tersebut selaras dengan penelitian yang menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu antara lain yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Azizah & Fauzany, 2019). Kemudian didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja (Dhania, 2010). Stres kerja yang dialami oleh seseorang akan terlihat dari beberapa gejala dari perubahan pada fisik, emosi, dan perilaku manusia. American Psychological Association (APA) pada tahun 2009 menyatakan bahwa penderita stres mengeluhkan adanya perubahan fisik seperti sulit tidur (insomnia) sebesar 47%, mudah lelah sebesar 43%, sakit kepala sebesar 34% dan keluhan pada pencernaan sebesar 27%. Perubahan emosi yang dikeluhkan berupa perasaan mudah marah sebesar 45%, kehilangan motivasi dan energy sebesar 40% dan 34% depresi, sedangkan perubahan perilaku yang diakibatkan stres yaitu menurunkan produktifitas dan kualitas kerja, cenderung berbuat kesalahan, cepat lupa (Wildani, 2013). Ada

beberapa faktor yang mempengaruhi stres diantaranya lingkungan, upah yang diberikan kepada pekerja tidak cukup, dan memperoleh pekerjaan yang sangat sulit untuk dikerjakan sehingga akan menciptakan kegelisahan dan rasa stres serta berefek pada kesehatan mereka (Mubasher S.H.N et al, 2013). Stres kerja akan berdampak pada individu dan juga organisasi. Stres sebenarnya memiliki dampak positif seperti adanya motivasi yang bisa membuat pekerja menjadi lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Jika mengabaikan stres maka akan timbul hal-hal yang tidak produktif di masa depan, sehingga hal tersebut akan menjadi dampak negatif yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan, seperti menurunnya produktivitas kerja (Arif A, 2010).

Berdasarkan hal tersebut, diduga adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Denko Wahana Industri yang salah satunya disebabkan oleh pekerjaan. Stres kerja yang diduga dialami oleh karyawan PT Denko Wahana Industri ialah karena beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan karyawan merasakan tingkat stres yang cukup tinggi.

Dari hasil wawancara, peneliti juga mendapat informasi bahwa karyawan merasakan stress yang cukup tinggi karena pekerjaan yang diberikan semakin banyak dan terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditinggalkan rekan kerjanya tanpa arahan yang jelas yang membuat pekerjaan semakin menumpuk dan membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikannya sehingga pengumpulan pekerjaan melebihi jangka waktu yang seharusnya.

Selain itu, dengan adanya wabah covid-19 saat ini membuat tingkat stres yang dirasakan karyawan cukup tinggi karena karyawan dituntut untuk bekerja

yang disatu sisi karyawan khawatir dan resah akan terpapar covid-19 karena produksi tetap harus berjalan tetapi dengan adanya pemberitaan tentang meningkatnya kasus covid-19 justru membuat karyawan khawatir akan kesehatannya saat bekerja dikantor.

Berdasarkan latar belakang pada fenomena- fenomena yang ditemukan dari hasil wawancara, kuesioner pra riset yang didapatkan dari perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini diajukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Denko Wahana Industri”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT Denko Wahana Industri?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Denko Wahana Industri?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Denko Wahana Industri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT Denko Wahana Industri adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT Denko Wahana Industri
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Denko Wahana Industri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Denko Wahana Industri

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan Manajemen khususnya sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dan menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengalaman mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya permasalahan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

- b. Bagi PT Denko Wahana Industri

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada perusahaan terutama dalam hal yang berkaitan dengan

tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja.

c. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai hal yang serupa yaitu pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik dan bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.