

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan peran yang penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang besar pada setiap kegiatan perusahaan agar tercapainya tujuan bersama. Penting bagi perusahaan mempunyai Sumber Daya Manusia dengan kualitas yang baik, karena hal tersebut berguna dalam pemanfaatan Sumber Daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang dalam menghadapi pekerjaan dan menanggapi berbagai masalah yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu organisasi harus menyadari dan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tujuan organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja bukanlah kata yang mudah untuk dipenuhi karena terdapat banyak faktor didalamnya yang mempengaruhi. Semakin banyak aspek-aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Setiap individu memiliki perasaan dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya adalah bersifat subjektif. Karena sifatnya yang subjektif tersebut, perusahaan menjadi sulit untuk dapat membuat karyawannya memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan masalah umum yang banyak terjadi dalam setiap instansi pemerintah maupun perusahaan termasuk pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. PT. Supra Primatama Nusantara merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang telekomunikasi berbasis internet dan tv kabel.

Sesuai dengan indikasi peneliti kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara terlihat belum pada tingkat optimal. Hal tersebut tercermin dari data yang peneliti dapat berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Human Capital PT. Supra Primatama Nusantara yakni berupa data keterlambatan karyawan, kehadiran (absensi) karyawan dan keluarnya karyawan. Data terkait hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Table 1.1
Data Keterlambatan Karyawan 2016

| Tahun | Bulan | Keterlambatan |
|----------------------|-----------|---------------|
| 2016 | Januari | 15 |
| | Februari | 10 |
| | Maret | 12 |
| | April | 17 |
| | Mei | 21 |
| | Juni | 25 |
| | Juli | 28 |
| | Agustus | 33 |
| | September | 39 |
| | Oktober | 32 |
| | November | 34 |
| | Desember | 36 |
| Jumlah Keterlambatan | | 302 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan keterangan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa adanya peningkatan keterlambatan karyawan pada bulan Januari sampai dengan Desember. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah pada PT. Supra Primatama Nusantara. Permasalahan ini terjadi disebabkan banyak karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja di PT. Supra Primatama Nusantara. Kendala ini disebabkan karyawan merasa bahwa antara sesama rekan kerja tidak saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kemampuan perusahaan kedepannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Table 1.2
Data Ketidakhadiran Karyawan tahun 2016

| Tahun | Bulan | Ketidakhadiran |
|-----------------------|-----------|----------------|
| 2016 | Januari | 2 |
| | Februari | 6 |
| | Maret | 2 |
| | April | 5 |
| | Mei | 7 |
| | Juni | 9 |
| | Juli | 8 |
| | Agustus | 6 |
| | September | 10 |
| | Oktober | 12 |
| | November | 14 |
| | Desember | 17 |
| Jumlah Ketidakhadiran | | 98 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Kemudian berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan pada periode tahun 2016. Hal ini disebabkan pada menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan rasa malas untuk datang ke kantor yang berdampak pada ketidakhadiran karyawan. Permasalahan ini disebabkan para karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan baik tugas pokok dan non pokok harus selalu dalam sepengetahuan atasan. Hal tersebut dapat mengakibatkan para karyawan merasakan adanya tekanan yang membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat berakibat pada efektivitas perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan secara bersama-sama sehingga perusahaan tersebut mampu bersaing dengan kompetitor dari perusahaan lain.

Tabel 1.3
Karyawan keluar tahun 2014-2016

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan <i>Re-sign</i> | Presentase |
|-----------|-----------------|-----------------------------------|------------|
| 2014 | 95 | 2 | 2,10% |
| 2015 | 98 | 6 | 6,12% |
| 2016 | 105 | 12 | 14,28% |
| Rata-rata | | | 7,5% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan keterangan Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan yang keluar dari tahun 2014 sampai dengan 2016 yaitu 7,5% (8 karyawan) per tahun dan mengalami peningkatan keluarnya karyawan setiap tahunnya. Hal tersebut diindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah pada perusahaan PT. Supra Primatama Nusantara. Permasalahan tersebut terjadi disebabkan banyak karyawan yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja pada saat bekerja di PT.Supra Primatama Nusantara. Masalah ini disebabkan karena karyawan tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan pengalaman dan peningkatan dalam bekerja. Kendala ini dirasa akan berdampak pada menurunnya kelangsungan kegiatan perusahaan mengingat kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang harus dimiliki setiap pegawai. Jika setiap pegawai tidak memiliki kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan maka akan berakibat terhambatnya perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah disepakati secara bersama-sama.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan rendahnya

kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. Hasil pra riset dapat dilihat pada table 1.4

Tabel 1.4
Hasil Prariset

| No | Faktor | Jawaban | | Persentase Ketidakpuasan |
|----|--|---------|-------|--------------------------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1 | Apakah Beban Kerja yang anda hadapi sesuai dengan harapan anda? | 8 | 22 | 73% |
| 2 | Apakah Lingkungan Kerja di perusahaan sesuai dengan harapan anda? | 10 | 20 | 67% |
| 3 | Apakah Gaya Kepemimpinan atasan anda sesuai dengan harapan anda? | 17 | 13 | 43% |
| 4 | Apakah Budaya Organisasi tempat anda bekerja sesuai dengan harapan anda? | 16 | 14 | 47% |
| 5 | Apakah Gaji dan Kompensasi ditempat anda bekerja sesuai dengan harapan anda? | 20 | 10 | 33% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan table diatas, hasil pra riset terhadap 30 karyawan dari keseluruhan 105 karyawan, peneliti mendapatkan 2 hasil bahwa faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja. Faktor pertama adalah Beban Kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 73% dan faktor kedua adalah Lingkungan Kerja frekuensi jawaban 67%.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan pekerjaan melebihi pekerjaan pokok mereka. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya target perusahaan namun jumlah

karyawan tidak mengalami peningkatan. Sehingga banyak karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi kapasitas yang seharusnya dan menyebabkan kelelahan.

Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan menyebabkan karyawan merasa kelelahan karena terlalu memaksakan tubuh mereka. Akibatnya, beberapa karyawan yang sudah merasa kelelahan menjadi tidak fokus pada saat bekerja sehingga secara tidak sengaja menyebabkan mereka tertidur dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Waktu penyelesaian yang telah ditentukan tidakimbang dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan. Hal ini menyebabkan karyawan harus bekerja pada jam lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, padahal pada jam normal saja mereka sudah kelelahan.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan, peneliti mendapatkan informasi bahwa permasalahan lingkungan kerja PT. Supra Primatama yaitu pada ruang kerja dan tata letak ruangan dengan tidak tersedianya ruang kerja sesuai dengan divisi masing-masing, kemudian juga tidak tersedianya penyekat ruangan antara satu divisi dengan divisi lainnya. Hal ini menyebabkan, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berdiskusi dengan teman sesama divisi pada saat melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama.

Dengan tidak adanya penyekat ruangan, hal ini memungkinkan terjadinya kebocoran rahasia antar divisi yang mengakibatkan tidak terjadinya kerjasama

yang baik kedepannya. Jika hal tersebut terjadi secara berkelanjutan maka akan dapat memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Spector (1997) yang menyimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan sering dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres, dan kelelahan yang semua dapat mempengaruhi retensi. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Obiora & Iwuoha (2013) stres dalam pekerjaan karena masalah yang berbeda seperti kelebihan beban kerja, perilaku rekan kerja, dll menjadi berbahaya bukan untuk dirinya sendiri tetapi untuk organisasi yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua elemen atau keadaan yang berada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasaan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
4. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi gambaran beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi PT. Supra Primatama Nusantara

Memberikan informasi mengenai apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di karyawan PT. Supra Primatama Nusantara

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan untuk tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa dengan menambahkan variabel lain.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk menambah wawasan mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.