

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki seperti sarana kerja, metode kerja, inovasi, pemasaran maupun sumber daya manusianya. Tanpa adanya pengelolaan yang baik maka sumberdaya lainnya yang dimiliki organisasi tersebut tidak akan banyak berarti. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, menjamin para karyawan dalam perusahaan dapat bekerja secara maksimal. Para karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja, senantiasa akan meningkatkan kinerjanya serta kemauan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Karyawan merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan, lambat laun semakin banyak aspek – aspek yang diinginkan oleh karyawan, dan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang karyawan ingin capai. Ketidak puasan yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan mengungkapkan dengan berbagai cara, antara lain bisa dengan, mangkir, terlambat masuk kerja atau menyampaikan keluhannya secara terbuka.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja akan merasa

puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang pekerja hadapi. Apabila seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan cenderung puas terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini dapat diharapkan suatu hasil yang optimal. Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan karyawan.

Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya, sehingga kebutuhan yang terpenuhi oleh perusahaan untuk menunjang proses pekerjaan yang karyawan lakukan dengan optimal, hal tersebut secara langsung ataupun tidak langsung akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi dan karakteristik pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Perum DAMRI merupakan salah satu instansi penyedia jasa angkutan umum untuk penumpang dan barang yang mempunyai cabang di seluruh Indonesia. Berdasarkan pengamatan dilakukan peneliti dan dengan data yang didapatkan, bahwa masih adanya indikasi ketidakpuasan di kantor pusat perum DAMRI. Ketidakpuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI diindikasikan dari tingkat absensi dan keterlambatan karyawan yang semakin

meningkat tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absen karyawan berikut ini:

Tabel 1.1
Tingkat ketidakhadiran Karyawan Januari – Maret 2016

Bulan / tahun	Total ketidak-hadiran karyawan	Presentase	Tingkat ketidak-hadiranmaksimal
Januari 2016	12 orang	8,51%	0,9%
Februari 2016	14 orang	9,92%	
Maret 2016	18 orang	12,76%	

Sumber: Perum DAMRI, diolah oleh peneliti, 2016

Sesuai pada tabel 1.1 data ketidakhadiran karyawan di perum DAMRI, target tingkat ketidak-hadiran di perusahaan tersebut maksimal adalah 0,9%. Akan tetapi kenyataannya, presentase tingkat ketidakhadiran karyawan melebihi tingkat kehadiran maksimal. Yaitu terlihat dari 8,51% tingkat ketidak-hadiran karyawan pada bulan Januari, 9,92% pada bulan Februari, dan 12,76% pada bulan Maret, dari penjelasan diatas terlihat bahwa tingkat ketidak-kehadiran karyawan mengalami peningkatan.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan

Bulan	Keterlambatan	Presentase keterlambatan
Januari 2016	11 orang	7,80%
Februari 2016	13 orang	9,92%
Maret 2016	19 orang	13,47%

Sumber: Perum DAMRI, diolah oleh peneliti, 2016

Kemudian pada tabel 1.2 menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan mulai dari bulan januari sampai bulan maret juga mengalami peningkatan. Hal ini

dapat menjadi indikator kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Bedasarkan pada tabel 1.1 dan tabel 1.2, dapat terlihat bahwa data ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dikantor pusat perum DAMRI mengalami peningkatan dari bulan januari hingga maret. Sehingga dari data tersebut dapat dikatakan kepuasan kerja pada karyawan masih rendah, hal tersebut terlihat dari data ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang mengalami peningkatan.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pra riset untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi indikasi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan perum DAMRI. Hasil pra riset bisa ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra Riset

Faktor	Persentase (%)
Kepuasan	65%
Kompensasi	30%
Lingkungan	50%
Beban Kerja	25%
Pengembangan karir	45%
Stress Kerja	20%
Budaya Organisasi	15%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Bedasarkan hasil pra riset pada tabel 1.3, karyawan kantor pusat perum DAMRI diatas terhadap 20 orang, peneliti mengambil hasil bahwa faktor terkuat penyebab rendahnya kepuasan kerja yaitu masalah lingkungan kerja dan pengembangan karir, hasil pra riset juga didukung oleh wawancara yang peneliti lakukan sebelumnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan untuk menunjang karyawan untuk bekerja secara maksimal. Buruknya lingkungan kerja diperusahaan ini antara lain, pencahayaan yang kurang, ruang kerja yang sempit, suhu ruangan yang belum kondusif dan kurangnya komunikasi dengan karyawan lain.

Tentunya lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap hasil pekerjaan para karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka dalam proses kinerja karyawan akan tercipta secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan.

Kemudian faktor selanjutnya yang diduga menjadi indikasi rendahnya kepuasan kerja diperusahaan ini adalah pengembangan karir. Pengembangan karir sendiri merupakan suatu pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan

kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Perkembangan karir di perusahaan ini bisa dikatakan tidak transparan dan masih adanya hubungan interpersonal antara karyawan dengan atasan. Sistem yang tidak transparan akan menimbulkan ketidakadilan antara karyawan lain sehingga kompetisi antara karyawan akan bersaing secara tidak sehat nantinya. Kemudian jika semakin baik sistem pengembangan karir untuk karyawan yang berjalan sesuai prosedur secara tidak langsung akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang optimal. Namun sebaliknya jika sistem yang ada tidak berjalan dengan prosedur akan menimbulkan ketidakpuasan pada diri karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PERUM DAMRI"**

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI?
4. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan kantor pusat perum DAMRI
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi permasalahan sumber daya manusia yang menyangkut lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menciptakan kondisi perusahaan agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi demi terciptanya tujuan perusahaan.

2. Bagi karyawan kantor pusat perum DAMRI

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan dan masukan kepada karyawan mengenai apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat perum DAMRI

3. Bagi penelitian selanjutnya

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

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Diharapkan penelitian ini dapat melengkapi referensi pembelajaran yang dapat memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.