

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya. Suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti; modal, material, mesin dan manusia. Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan atau perusahaan yang mempunyai nilai prakarsa dan mempunyai peran serta dalam penggunaan sumber daya yang lain yang ada di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan terpenting bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam suatu perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin, dan materi yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Berbeda dengan sumber daya perusahaan lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain

seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan dalam menjalankan usahanya perlu didukung oleh sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan sebagai faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan.

Sebaliknya, karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan.

Pimpinan perusahaan juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang bagaimana karyawan melihat pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang diyakini dapat mendorong untuk giat bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor

yang perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak, karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap tindakan karyawan dalam bekerja.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah ia akan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan kerja yang telah dilakukannya, karyawan akan merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, mereka juga akan menunjukkan sifat yang tidak menghargai pekerjaannya dengan mengerjakan tugas dengan tidak sebaik-baiknya, bekerja dengan tidak menghargai waktu dan bermalas-malasan. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi ia akan menunjukkan sifat menghargai waktu, mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya dan merasa pekerjaan yang diberikan menarik dan menyenangkan

Namun pada kenyataannya, perusahaan kurang memperdulikan kepuasan kerja pada karyawan karena perusahaan lebih mementingkan pencapaian dari tujuan perusahaan. Perusahaan kurang memperdulikan hak-hak yang harus diberikan kepada karyawan seperti kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kurang meratanya promosi jabatan, pekerjaan yang monoton, dan hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja. Perusahaan hanya menuntut untuk karyawan dapat bekerja secara maksimal padahal untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawan adalah kewajiban dari perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kesempatan untuk maju atau promosi jabatan, komunikasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri karyawan yang menimbulkan dorongan untuk bekerja. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan para karyawan motivasi kerja.

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, ia akan menyelesaikan kerja dengan cepat dan baik, memiliki hasil kerja yang memuaskan dan memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Sedangkan karyawan dengan motivasi kerja yang rendah merasa bahwa bosan dalam bekerja, bekerja dengan lambat dan hasil kerja pun tidak memuaskan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan kepuasan kerja. Sebaliknya pada kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak memenuhi harapan dari karyawannya baik material ataupun non material yang dapat memotivasi mereka.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha guna mencapai tujuan organisasi.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja maka karyawan akan senang dan giat dalam bekerja dan secara langsung akan meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan ditunjukkan dengan datang tepat waktu, pekerjaan selesai sesuai dengan waktunya dan menghargai waktu. Sedangkan karyawan dengan disiplin kerja yang rendah biasanya datang terlambat, hasil pekerjaan sering terlambat dan kurang patuh pada peraturan kantor.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju atau promosi jabatan. Kesempatan untuk maju atau promosi jabatan merupakan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain. Promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi.

Promosi jabatan harus diberikan secara merata dapat dilihat dari promosi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja, pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran dan sebagainya. Sedangkan promosi yang tidak merata diberikan dengan tidak memperhatikan apakah karyawan tersebut cocok untuk diberikan promosi atau tidak dan juga adanya diskriminasi promosi jabatan.

Dengan diberikannya promosi jabatan akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang promosi jabatannya banyak disalah gunakan yaitu dengan memberikan

promosi karyawan kepada karyawan dengan subyektif yang tidak memiliki syarat-syarat tersebut.

Faktor keempat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi. Setiap karyawan punya cara komunikasi masing-masing, dan suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang terbuka ditempat kerja yang dapat mencegah dan menyelesaikan konflik dan dengan komunikasi yang baik akan membantu manajer dalam mengkomunikasikan kegagalan atau keberhasilan dari perusahaan. Sedangkan komunikasi yang kurang baik jika sering terjadi konflik karena kurang komunikasi dengan rekan kerja dan karyawan hanya bekerja sendiri dalam kelompok timnya.

Komunikasi antar karyawan yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan komunikasi yang efektif akan memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memaksimalkan kepuasan kerja karyawan. Tetapi kenyataannya, setiap karyawan dalam bekerja banyak yang bersifat individual dan kurang menjalin komunikasi yang baik dengan rekan sekerjanya.

Faktor kelima yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Mengukur kepuasan kerja karyawan tidak hanya dapat diketahui dengan banyaknya faktor finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tidak selamanya kepuasan kerja didapat berdasarkan banyaknya uang atau materi yang diterima karyawan, tetapi kepuasan kerja karyawan

juga dapat terbentuk oleh faktor-faktor non finansial, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Perusahaan perlu untuk menciptakan dan merancang lingkungan kerja perusahaan sebaik mungkin. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari kebersihan kantor yang terawat, peralatan kantor yang lengkap dan memadai, sirkulasi udara yang baik dan kondisi ruang kantor yang nyaman dan kondusif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kurang kondusif dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

Namun pada kenyataannya, lingkungan kerja sering tidak begitu diperhatikan oleh pihak manajemen karena mereka beranggapan bahwa gajilah yang paling dibutuhkan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan nyaman dan menyenangkan saat bekerja yang berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Dari pandangan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Adapun obyek yang peneliti pilih adalah PT Surya Semesta Perkasa di Bitung, Tangerang. PT Surya Semesta Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang properti yang membangun kompleks pergudangan.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Surya Semesta Perkasa adalah perusahaan yang memiliki 42 orang karyawan. Perusahaan ini selalu memperhatikan kepuasan pelanggan dan selalu memberikan yang

terbaik bagi pelanggan yang memakai jasa kompleks pergudangan. Selain itu PT Surya Semesta Perkasa juga mempunyai tujuan untuk menjadi kompleks pergudangan terbaik di Indonesia.

Dari hasil observasi dapat dikatakan karyawan PT Surya Semesta Perkasa memiliki kepuasan kerja yang rendah, dapat dilihat dari promosi yang tidak merata dari 42 karyawan yang berkerja di perusahaan ini dalam dua atau tiga tahun hanya satu sampai dua orang saja yang mendapatkan promosi jabatan. Kepuasan kerja yang rendah juga dapat dilihat dari gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja. Karyawan menganggap bahawa gaji yang diberikan perusahaan masih sangat kecil tidak sesuai dengan beban kerja yang banyak yang diberikan. Hal inilah menyebabkan kepuasan kerja di perusahaan ini menjadi rendah.

Lingkungan kerja yang ada pada kantor PT Surya Semesta Perkasa baik fisik maupun non fisik pun masih kurang mendukung dapat dilihat dari peralatan dan fasilitas kantor yang kurang tidak memadai, seringnya terjadi pemadaman listrik, kebisingan suara dari kegiatan proyek, dan komunikasi yang kurang efektif akibat pemimpin kantor yang sering keluar kota untuk membangun proyek baru. Semua hal itu yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja di PT Surya Semesta Perkasa.

Dan berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara lingkungan kerja

dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Surya Semesta Perkasa di Bitung, Tanggerang.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan
2. Kurangnya disiplin kerja karyawan
3. Tidak meratanya kesempatan untuk maju/promosi jabatan
4. Komunikasi yang kurang efektif
5. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kepuasan kerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung dengan masalah yang lingkungan kerja fisik yang menjadi masalah pokok dalam tempat penelitian maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja ini diharapkan berguna secara teoretis maupun secara praktis.

1. Secara Teoretis:

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

2. Secara Praktis:

a. Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi maupun dasar pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

b. Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan masyarakat di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai masalah lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

c. Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah untuk menetapkan ilmu yang bermanfaat didalam dunia kerja.