

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang tepat dalam pengelolaan sumber dayanya. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu perkembangan perusahaan menjadi perhatian dalam penentuan strategi. Penentuan strategi manajemen oleh perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya diperlukan, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kemampuan bersaing dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan asset pada setiap perusahaan. Sebagai asset sumber daya manusia, karyawan harus mendapat perhatian dari pihak perusahaan karena karyawan merupakan penggerak roda kehidupan organisasi untuk mencapai tujuan. Kualitas dan tingkat kepuasan karyawan akan sangat mempengaruhi pekerjaan yang akan dihasilkan. Pemenuhan kualitas dan tingkat kepuasan karyawan dapat dilakukan pihak perusahaan dengan melakukan berbagai macam pelatihan untuk memperkaya keterampilan karyawan dan memperhatikan kelayakan hidup para karyawan.

Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat

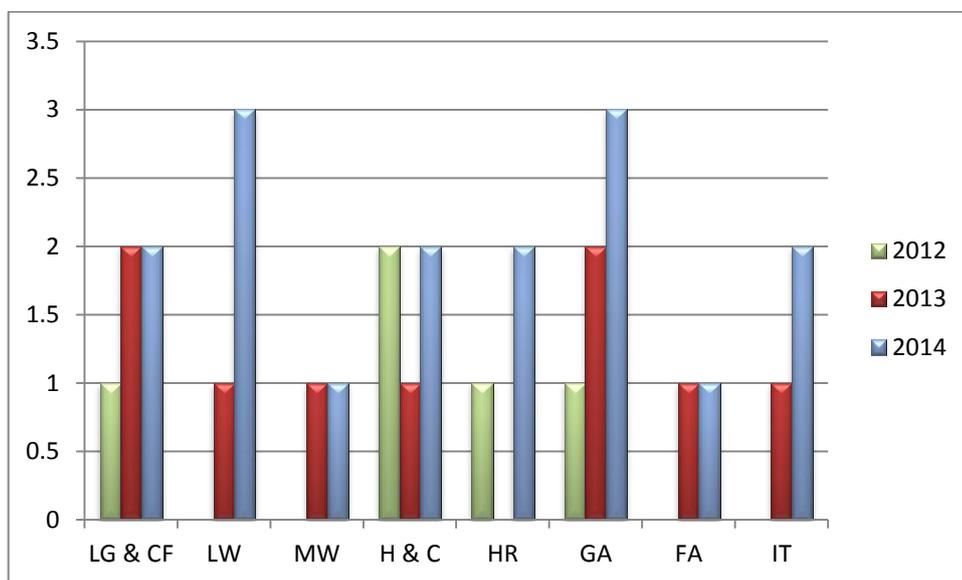
mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

Tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan sangat berpengaruh pada pekerjaan yang dihasilkan. Pada saat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan menurun atau mungkin sampai tidak ada, akan berakibat negatif terhadap kondisi moral karyawan. Kondisi moral ini akan mempengaruhi keinginan karyawan dalam memberikan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan buruk atau tidak maksimal yang akan dihasilkan seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Rendahnya kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan PT. Panen Lestari Internusa. Ketidakpuasan para karyawan ini tercermin pada tingginya data karyawan PT. Panen Lestari Internusa yang keluar seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Data Turnover Karyawan



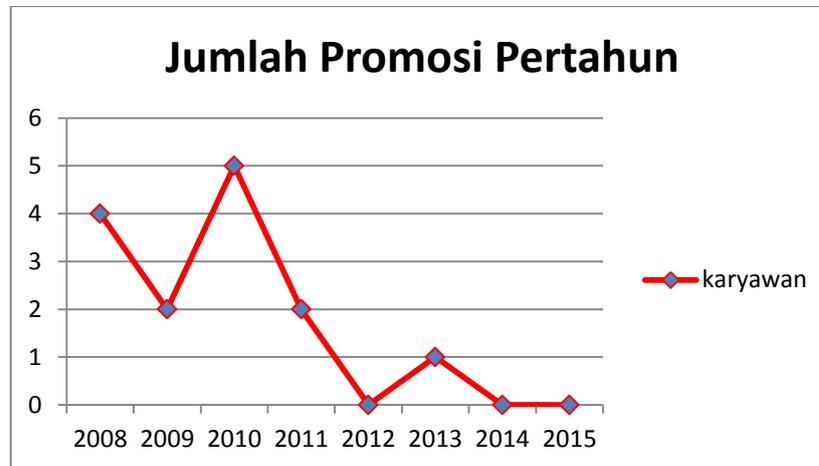
Sumber: PT. Panen Lestari Internusa

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa data karyawan PT. Panen Lestari Internusa yang keluar terus meningkat selama kurun waktu 2 tahun yang dapat terlihat pada tabel I.1. Dapat dilihat pada tabel, tahun 2014 merupakan tahun dengan jumlah data keluar karyawan terbanyak sebanyak 16 orang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, peluang promosi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah peluang promosi. Setiap karyawan ingin mempunyai kesempatan untuk maju dan berkembang dalam bekerja di suatu perusahaan. Program promosi jabatan dilakukan dengan berbagai persyaratan yang tentunya bagi tiap-tiap perusahaan tidaklah sama. Hal tersebut disesuaikan dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Selain itu peraturan promosi juga biasanya didasarkan pada pengalaman, kecakapan, dan kombinasi antara keduanya. Dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan, tentunya akan memberikan hasil kerja yang berbeda-beda. Dalam hal ini, perusahaan perlu melihat dan menilai hasil kerja para karyawannya untuk dijadikan pertimbangan dalam memberikan peluang promosi.

Persyaratan untuk karyawan yang dipromosikan pada PT. Panen Lestari Internusa adalah pendidikan minimal S1 serta dengan melihat kinerja karyawan. Namun fenomena yang terjadi pada PT. Panen Lestari Internusa dalam pelaksanaan promosi jabatan adalah karyawan masih kurang mendapatkan perhatian mengenai adanya peluang promosi. Banyak karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun namun belum juga mendapatkan promosi. Kebijakan mengenai promosi jabatan dilakukan dengan tidak objektif, sehingga karyawannya mendapatkan kesempatan yang tidak sama untuk dipromosikan. Selain itu perusahaan kurang terbuka dalam penyampaian informasi tentang promosi jabatan serta peraturan-peraturan yang kurang dipahami karyawan. Sehingga tingkat promosi karyawan setiap tahunnya mengalami penurunan seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel I.2



Sumber: PT. Panen Lestari Internusa

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa tingkat promosi karyawan PT. Panen Lestari Internusa terus menurun selama kurun waktu 7 tahun yang dapat terlihat pada tabel I.2. Dapat dilihat pada tabel, tahun 2010 merupakan tahun dengan karyawan terbanyak yang dipromosikan sebanyak 5 orang, tapi kemudian menurun dan terus menurun sampai di tahun 2015 dengan 0 karyawan. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja karyawan tidak tercapai.

Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karena pimpinanlah yang dijadikan panutan dan pembuat strategi dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin memiliki cara khusus dalam memimpin, untuk mempengaruhi karyawannya dalam bekerja sesuai kehendaknya. Inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang

direncanakan, merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Setiap karyawan ingin memiliki pemimpin yang menghargai bawahan, bebas mengeluarkan pendapat, serta karyawan diperbolehkan untuk turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tentu sikap pemimpin yang demikian akan memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan dilakukan dengan senang hati.

Namun yang terlihat pada PT. Panen Lestari Internusa berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, pimpinan menganut gaya kepemimpinan yang otoriter. Terlihat dari sikap pemimpin yang kurang mempedulikan keadaan karyawan dalam melakukan kegiatan kerjanya. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan. Tidak sedikit karyawan yang merasa tertekan dengan sikap atasannya yang bertindak sewenang-wenang, tidak mau mendengarkan pendapat dari bawahannya sehingga seringkali karyawan merasa stress menghadapi sikap atasannya dan menjadi tidak puas dengan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menyangkut segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan yang dapat memberikan rasa aman adalah lingkungan kerja yang didambakan semua orang. Hal ini sangat penting untuk mendapat perhatian dari organisasi karena akan membuat karyawan dalam bekerja lebih tercurahkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawannya. Di samping itu karyawan merasa puas apabila kondisi lingkungan kerja memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif, maka karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat untuk melakukannya.

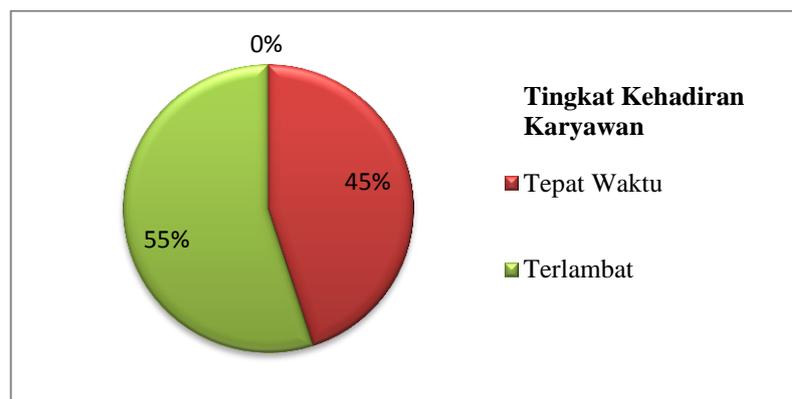
Namun yang terlihat pada hasil survey dan wawancara, tidak sedikit karyawan PT. Panen Lestari Internusa yang merasa terganggu dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung. Hal ini tercermin dari lingkungan kerja fisiknya, yaitu masalah pencahayaan yang terlalu redup dan beberapa sudut ruangan yang tidak diperhatikan masalah pencahayaannya. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi konsentrasi karyawan dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, merasa bosan dan mudah kelelahan, kehilangan kreativitas dan tidak bekerja secara optimal, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Salah satu faktor yang juga penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menyebabkan seseorang mampu melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan hidup yang harus terpenuhi oleh karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka hal ini akan dapat mendorong dan mengarahkan keinginan karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Namun yang terjadi pada karyawan PT. Panen Lestari Internusa masih banyak yang tidak dapat memotivasi dirinya dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi yang rendah ini ditunjukkan dari rendahnya kedisiplinan karyawan saat bekerja, misalnya datang terlambat dengan berbagai alasan, sering meninggalkan ruangan pada saat jam kerja, serta karyawan yang malas atau menunda-nunda dalam mengerjakan tugas sehingga tugasnya terbengkalai. Maka hal tersebut dapat menghambat penyelesaian tugas dan menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Tabel I.3

Laporan Kehadiran Karyawan Bulan Januari 2015



Data pada tabel I.3 diatas, menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Panen Lestari Internusa. Dapat dilihat sebanyak 55% karyawan yang terlambat masuk kantor dan hanya 45% karyawan yang datang tepat waktu selama bulan Januari 2015. Karyawan kurang memiliki dorongan untuk datang tepat waktu saat bekerja, maka dalam melakukan pekerjaannya menjadi tidak optimal.

PT. Panen Lestari Internusa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Berdasarkan observasi secara langsung yang peneliti lakukan di PT. Panen Lestari Internusa, peneliti melihat lingkungan kerja fisik yang masih kurang kondusif. Sehingga mengakibatkan karyawan kurang efektif dalam bekerja.

Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar memberikan rasa nyaman bagi para karyawan. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai akan membuat kepuasan kerja pada karyawan menurun, karena karyawan tidak akan bekerja secara optimal jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menunjang.

Dengan masalah yang telah dikemukakan di atas, motivasi kerja yang dimiliki karyawan pun turut menurun. Banyak karyawan PT. Panen Lestari Internusa menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dikarenakan mereka kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk itu perusahaan harus melakukan berbagai upaya untuk mendorong motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Dalam hal ini, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada karyawan PT. Panen Lestari Internusa masih kurang mendukung, sehingga kondisi yang demikian dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan.

Dari pemaparan di atas, maka terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Panen Lestari Internusa. Faktor-faktor tersebut adalah peluang promosi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti memfokuskan penelitian tentang kajian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Karena begitu pentingnya kepuasan kerja pada karyawan, maka hal ini menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti dan telusuri lebih lanjut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Rendahnya peluang promosi
2. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif
3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kepuasan kerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain : dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah : “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan“.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi seputar kepuasan kerja karyawan.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan dalam usaha memperluas wawasan yang ingin dihadapi lebih lanjut mengenai masalah lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan dan juga sebagai tambahan pengetahuan bagi mahasiswa serta diharapkan dapat melengkapi referensi penelitian perpustakaan UNJ.