

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat memenangkan persaingan tersebut. Peningkatan mutu perusahaan dalam berbagai aspek dapat dijadikan sebagai upaya perusahaan agar lebih unggul dengan pesaingnya. Diantaranya ialah peningkatan mutu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sentral dalam suatu perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi perusahaan. Penekanan peningkatan kualitas pada faktor sumber daya manusia dalam perusahaan, bukan berarti bahwa faktor – faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam perusahaan saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lain.

Suatu organisasi yang memiliki sistem yang bagus, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana dan teknologi yang dimiliki, semua itu tidak akan bisa berjalan, apabila tidak ditunjang oleh faktor manusia sebagai penggeraknya. Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen harus dapat dimanfaatkan secara cermat,

efektif dan utuh. Oleh karena itu, organisasi perlu mengupayakan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidang keahliannya<sup>1</sup>.

Melihat pentingnya keberadaan karyawan tersebut, maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan didapat, apabila ada kesesuaian antara harapan yang ada pada diri karyawan dengan apa yang didapat pada tempat dimana dia bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting untuk membangun kinerja suatu organisasi. Karyawan yang loyal dan produktif tentu tidak otomatis terjadi tanpa terbangunnya terlebih dahulu rasa kepuasan dari dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas, serta aspek-aspek lainnya. Namun untuk menciptakan kepuasan kerja pada suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah stres kerja. Stres merupakan suatu tekanan yang dihadapi oleh seseorang dan mempengaruhi emosi, pikiran, dan perilaku dari orang tersebut. Stres kerja dapat dialami oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres kerja diantaranya dapat disebabkan oleh faktor-faktor intrinsik pekerjaan, peran individu dalam organisasi, struktur organisasi, dan

---

<sup>1</sup> Kusharianto, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit*, <http://tech.groups.yahoo.com/group/imamti/message/323>. Diakses pada tanggal: 29 Februari 2012.

hubungan diluar organisasi atau pekerjaan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat berkembang kearah positif. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktifitas dan efisiensinya<sup>2</sup>.

Stres bisa juga berkembang kearah yang negatif, yaitu penurunan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan. Psikologis dan interaksi interpersonal. Selain bagi individu, stres kerja juga berdampak pada perusahaan, jika banyak karyawan yang mengalami stres, akan mengakibatkan penurunan dan keuntungan perusahaan, kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya<sup>3</sup>.

Perusahaan haruslah mampu mengelola sumber daya manusianya untuk meminimalkan tingkat stres yang dialami karyawannya. Namun masih terdapat perusahaan yang belum mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sehingga tingkat stres yang dialami karyawannya cukup tinggi. Salah satunya terjadi di PT. Hutama Karya yang merupakan perusahaan jasa konstruksi unggulan di Indonesia. Berbagai aspek pembangunan yang ada di Indonesia, baik darat maupun laut, seperti bidang

---

<sup>2</sup> Dwi Retnaningtyas. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Gentong Gotri Semarang*. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2012/01/skripsi-hubungan-antara-stres-kerja.html>. Diakses pada tanggal: 1 april 2012.

<sup>3</sup> Jacinta Rini. *Stres Kerja*. [http://www.baliusada.com/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=333](http://www.baliusada.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=333). Diakses pada tanggal: 1 april 2012.

fasilitas umum proyek infrastruktur nasional pernah dikerjakan dengan baik oleh PT. Hutama Karya. Walaupun penilaian atas kinerja manajemen menunjukkan hasil yang baik, tidak berarti bahwa perusahaan tidak mendapat masalah di tingkat internal. Saat ini perusahaan menghadapi masalah, yaitu penurunan realisasi produksi. Dengan kata lain, tidak terpenuhinya target produksi lebih disebabkan oleh menurunnya produktivitas karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi produksi perusahaan secara keseluruhan. Secara teoritis, terjadinya perubahan dalam produktivitas merupakan konsekuensi dari stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres ini disebabkan oleh berbagai tekanan yang dialami karyawan dalam bekerja<sup>4</sup>.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). *Turnover* dapat diartikan sebagai berhentinya karyawan dari suatu perusahaan, baik secara sukarela, maupun terpaksa, disertai pemberian imbalan. Setiap individu yang memasuki suatu organisasi kerja membawa sejumlah harapan dalam dirinya, misalnya tentang upah, status, pekerjaan, lingkungan sosial, dan pengembangan dirinya. Disamping karakteristik individu, harapan-harapan itu juga dipengaruhi oleh informasi tentang perusahaan itu, dan pilihan kesempatan kerja saat itu. Proses memasuki organisasi adalah proses untuk menyesuaikan individu dengan organisasi. Agar proses penyesuaian ini efektif, individu dan organisasi harus terlibat secara aktif. Ketidakefektifan penyesuaian ini akan

---

<sup>4</sup> Puspitarini. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hutama Karya*. <http://www.docstoc.com/docs/105141291/CONTOH-STUDI-KASUS> . Diakses pada tanggal: 2 April 2012.

mengakibatkan perilaku menarik diri individu dari organisasi. Hal lain yang menyebabkan *turnover* karyawan, ialah prestasi kerja yang negatif, serta harapan individu tidak dapat di penuhi diperusahaan tersebut, maka individu akan mengembangkan suatu reaksi untuk keluar dari perusahaan itu <sup>5</sup>.

Masih banyak ditemukan perusahaan yang memiliki tingkat turnover karyawan yang tinggi di Indonesia, seperti yang terjadi pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Berdasarkan data kepegawaian yang terdapat di bagian personalia dan umum PT. Galamedia Bandung Perkasa, terdapat data yang mengindikasikan ketidakpuasan kerja karyawan. Salah satu indikasi dari menurunnya tingkat kepuasan kerja adalah tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*)<sup>6</sup>.

Disamping hal-hal diatas, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat ketidakhadiran karyawan atau absensi. Apabila seorang karyawan tidak hadir di tempat kerja, dia dikatakan absen. Tingkat absensi yang tinggi menyulitkan bagi perusahaan untuk mencapai target produksi. Manajemen perusahaan sangatlah perlu untuk membenahi tingkat absensi karyawan. Manajemen haruslah memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu. Tentu saja dengan dibarengi oleh pemenuhan kebutuhan karyawannya. Dengan sedikitnya bahkan tidak adanya absensi, maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat.

---

<sup>5</sup> Ferri novlialdi. *Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja*. <http://paul02583.files.wordpress.com/2008/05/132316960.pdf>. Diakses pada tanggal: 7 februari 2012

<sup>6</sup> Suherman, *Pengaruh turnover*. [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_pem\\_0707638\\_chapter1.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pem_0707638_chapter1.pdf). Diakses pada tanggal: 20 januari 2012

Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang memiliki tingkat absensi karyawan yang tinggi, salah satunya yang terjadi pada PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN). Berdasarkan data bagian personalia pada tahun 2008 terdapat 561 orang yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2009 terdapat 378 orang yang tidak hadir pada jam kerja, sedangkan pada tahun 2010 terdapat 397 orang tidak hadir pada jam kerja. Hal ini juga mengindikasikan terjadinya fluktuasi jumlah pegawai yang tidak masuk kerja tanpa izin atau mangkir tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN)<sup>7</sup>.

Selain beberapa hal di atas, hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan itu. Dengan budaya organisasi, maka karyawan akan mengetahui apa, bagaimana dan mengapa suatu hal harus dilakukan, karena budaya organisasi merupakan pedoman bagi karyawan untuk berperilaku<sup>8</sup>.

Budaya organisasi yang baik, haruslah dipelihara oleh perusahaan, namun kenyataannya masih banyak perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kurang baik, salah satunya seperti yang terjadi pada PT. Indofood Sukses Makmur. Budaya organisasi pasca merger sudah

---

<sup>7</sup> Bahrudin. *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAKERIN*. <http://eprints.upnjatim.ac.id/2239/1/file1.pdf>. Diakses pada tanggal: 29 januari 2012

<sup>8</sup> [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_pem\\_050303\\_chapter1.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pem_050303_chapter1.pdf). Diakses pada tanggal: 29 januari 2012

berlangsung cukup lama yaitu sejak 1 maret 1994. Namun pada kenyataannya, aspek Consistent sebagai budaya organisasi yang terdiri dari aspek Inovation, staff, and *teamwork* masih belum tercapai. Untuk aspek inovasi, belum banyak karyawan terlibat dalam ajang perlombaan inovasi yang diadakan perusahaan meskipun perusahaan sudah membuat pengumuman tentang perlombaan inovasi tersebut.

Sedangkan untuk staff, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, contohnya adalah karyawan yang terlihat duduk santai pada jam kerja sehingga pekerjaan yang dilakukannya tidak optimal. Kemudian tentang aspek *teamwork*, indikasinya ialah tidak adanya komunikasi dalam bekerja. Contohnya ialah, karyawan shift 1 tidak memberitahukan kepada shift 2 jika ada bahan baku yang kurang<sup>9</sup>.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga dapat mengerjakan tugas – tugas dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja, apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup dan peralatan yang memadai, serta relatif modern<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Irmawati, *Persepsi karyawan departemen produksi terhadap budaya organisasi dihubungkan dengan produktivitas kerjanya pada PT. Indofood Sukses makmur*. <http://www.lontar.ui.ac.id/file?file=digital/124529-SK-Nia%20010%202008%20Irm%20P-Persepsi%20karyawan-Pendahuluan.pdf>. Diakses pada tanggal: 20 mei 2012.

<sup>10</sup> Arif prakoso, *Hubungan Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja pada Perusahaan*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17014/4/Chapter%20II.pdf>. Diakses pada tanggal: 7 februari 2012

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif haruslah dilakukan. Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan tempat bekerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Namun sayangnya, tidak semua perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, seperti yang terjadi pada BPR Astanajapura. Rendahnya kepuasan kerja karyawan BPR Astanajapura dapat dilihat dari lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk menunjang karyawan dalam bekerja<sup>11</sup>.

PT. PLN Persero Area Ciputat, merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawannya tidaklah mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain terciptanya lingkungan kerja yang baik. PT PLN Perseo Area Ciputat berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik dan harmonis antar rekan sekerja dan antar bawahan dan atasan, memperhatikan suhu/temperatur udara, penerangan, warna dari ruang kerja dan sebagainya.

Tetapi masih banyak masalah tentang lingkungan kerja yang belum diperhatikan oleh manajemen perusahaan, seperti populasi dalam ruangan yang agak padat dengan banyaknya jumlah karyawan dalam satu ruangan dan kebisingan pada saat bekerja, serta pemeliharaan terhadap fasilitas perusahaan yang kurang baik, sehingga menimbulkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

---

<sup>11</sup> <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/492/jbptunikompp-gdl-hadirubadi-24582-3-babi.pdf>. Diakses pada tanggal: 26 januari 2012

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, stres kerja, tingkat *turnover*, tingkat absensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Dan dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti salah satu faktor penting dalam pemaparan tersebut, yaitu faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rendahnya kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Stres kerja yang tinggi
2. Tingkat *turnover* yang tinggi
3. Tingkat absensi yang tinggi
4. Budaya organisasi yang kurang efektif
5. Lingkungan kerja yang tidak kondusif

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan permasalahan yang luas dan kompleks. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada masalah : “ Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan “

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “ Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan ?”.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

2. Bagi Dunia Akademis

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tambahan mengenai kepuasan kerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja.