

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang semakin cepat membuat manajemen sumber daya manusia mengalami perubahan yang dinamis. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. Setiap perusahaan mempunyai berbagai tujuan yang dalam pelaksanaannya dikelola oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menyesuaikan setiap perubahan-perubahan yang terjadi. Untuk mencapai tujuan organisasi dan demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam kelangsungan organisasi agar dapat berkembang ataupun menjadi lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam semua kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Karena sumber daya manusia lah yang akan mempengaruhi citra perusahaan dimata masyarakat serta perusahaan akan mencapai tujuannya dan menjadi perusahaan yang unggul dari para pesaing.

Untuk menjadi suatu perusahaan yang unggul harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia sangat berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja secara maksimal.

Seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal apabila semua kebutuhannya di dalam perusahaan telah terpenuhi. Ketika kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka timbulah kepuasan kerja pada diri pegawai. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan pegawai, maka yang timbul adalah ketidakpuasan kerja pada diri pegawai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Karena pegawai merupakan faktor yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Bagi perusahaan, memperhatikan kepuasan kerja pegawai dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Karena jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka akan berdampak pada kinerja yang rendah, serta keluarnya pegawai dari perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan mulai untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

PT Taspen Persero merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Dana Pensiun dan perusahaan yang saat ini semakin berkembang pesat, PT Taspen Persero berdiri pada tanggal 17 April 1963. PT Taspen Persero memiliki pembentukan Jaminan Sosial sebagai bekal bagi pegawai negeri sipil dan

keluarganya di saat mengakhiri pengabdianya kepada Negara. Artinya, ada upaya sungguh-sungguh dari pemerintah orde lama membangun sebuah pilar penyangga kemandirian perekonomian bangsa melalui pilar jaminan sosial.

Setelah melakukan wawancara dan survei awal tentang kepuasan kerja pegawai, peneliti menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pegawai PT. Taspen Persero. Peneliti mendapatkan data gaji dari tahun 2015-2017 yang diterima oleh karyawan PT. Taspen Persero antara lain:

Tabel I.1
Data Gaji Karyawan PT. Taspen Persero
Tahun 2015-2017

TAHUN	GAJI
2015	Rp. 2.450.000
2016	Rp. 2.850.000
2017	Rp. 3.100.000

Dapat setiap tahun gaji yang diterima oleh pegawai PT. Taspen Persero mengalami peningkatan setiap tahunnya yang terlihat dalam tabel diatas. Akan tetapi kenaikan gaji yang diterima oleh setiap pegawai tiap tahunnya tidak berdampak pada kebutuhan yang tercukupi dikarenakan inflasi yang meningkat pada setiap tahunnya.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan PT. Taspen Persero
2015-2017

Tahun	2015	2016	2017
Jumlah karyawan keluar	20	35	46
Total karyawan	378	389	406

Sumber : Perusahaan

Dari tabel 1.2 pun dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang tiap tahunnya semakin naik presentasinya, Maka dari itu tercermin ketidakpuasan dari karyawan.

Untuk dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya: kompensasi, mutu pengawasan, fasilitas yang disediakan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan kepada perusahaan atau pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Kompensasi merupakan hal yang paling terpenting untuk mencapai kepuasan kerja. Karena kompensasi sangat berpengaruh bagi kinerja para pegawai di perusahaan. Jika kompensasi pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan, ia akan lebih puas dibanding jika ia menerima kompensasi lebih rendah dari yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang memadai. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai dalam hal ini kompensasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah mutu pengawasan. Faktor mutu pengawasan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi (*sense of*

belonging). Pengawasan identik dilakukan oleh seorang Supervisor dan bagi karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada absensi dan *turn over*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas yang disediakan. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha atau bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja dan fasilitas sangat penting yang harus disediakan perusahaan untuk kesejahteraan pegawainya. Dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan seperti dana pensiun dan jaminan asuransi kesehatan dan jiwa maka tercapailah tingkat kepuasan kerja pada pegawai, sebaliknya apabila perusahaan tidak memberikan fasilitas yang cukup untuk pegawainya maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi, meja, dan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan dan rasa nyaman. Ketika lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja maka akan terciptanya kinerja yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dan tercapailah kepuasan kerja. Sebaliknya ketika pegawai tidak merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka kinerja pegawai akan rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Perencanaan dan lingkungan kerja yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah upaya atau usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan status, kemampuan, dan kepribadian seorang individu yang dilakukan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan melalui rangkaian aktifitas yang panjang, antara lain adalah pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Dengan adanya program lingkungan kerja, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga untuk meningkatkan produktifitas. Kegiatan lingkungan

kerja yang didukung oleh perusahaan , maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

Dengan anggapan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan wajib mengembangkan potensi karyawan dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan melalui lingkungan kerja. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan jika organisasi ingin tetap eksis di dunia usaha yang selalu mengalami perubahan. Pengembangan sumber daya manusia secara internal yang dilakukan dengan baik akan memberikan hasil yang lebih baik daripada melakukan perekrutan dari luar yang mungkin dilakukan secara terburu-buru. Konon tiga diantara lima manusia mendambakan karir mereka menanjak terus dengan pesat, penghasilan makin besar, kedudukan sosial ekonomi semakin tinggi dan mantap, dan batin merasa puas karena berhasil mewujudkan jati diri. Jika tidak ada perhatian manajemen untuk kemajuan karir karyawan yang pantas maka akan banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya dan berdampak meningkatkan angka *turnover intention*.

PT Taspen Persero merupakan perusahaan yang bergerak dibidang dana pensiun. Perusahaan ini beralamat beralamat kantor di Jalan Letjend Suprpto No, 45, rt.4/rw. 3 Cemp. Putih Bar., Cemp. Putih, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10520

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen Persero

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan, Apakah terdapat Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya tentang : “Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. TASPEN Persero Jakarta”.

D. Kegunaan Penelitian

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan oleh seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat antara lain:

1. Peneliti

Memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian mengenai pendidikan, terutama terkait hal-hal seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. PT. Taspen

Sebagai masukan untuk memperbaiki lingkungan kerja di PT. Taspen Persero Jakarta sehingga kepuasan kerja pegawai menjadi lebih baik.

3. UNJ

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah dan untuk dapat lebih memahami hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Pembaca

Sebagai bahan referensi dan penambah pengetahuan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja.