

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja pada suatu organisasi dengan baik, sebab tanpa adanya mereka perusahaan tidak dapat mencapai suatu keberhasilan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan para karyawannya serta memanfaatkan sumber daya guna meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula, seorang manajer telah ditugaskan untuk merencanakan perekrutan tenaga kerja dan juga mengelola pekerjaan-pekerjaan tertentu agar perusahaan maju.

Bukan hanya itu saja, seorang manajer dapat mengupayakan suatu tindakan untuk mempengaruhi karyawan/bawahannya agar dapat bekerja secara optimal guna mencapai hasil yang maksimal. Dengan cara memberikan upah, fasilitas, gaji, dan penempatan kerja pada posisi yang tepat maka karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, manajer harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi para karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dengan baik dan merasa puas bekerja dalam perusahaan tersebut.

Menurut (Pangarso & Ramadhianti, 2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sikap positif dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai.

Selanjutnya, tingkat rasa kepuasan yang mereka dapatkan dengan terpenuhinya segala macam kebutuhan bisa dijadikan sebagai motivasi untuk terus bersemangat dalam bekerja. Sebab itu, kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dan kelangsungan hidup bagi perusahaan.

Dalam perusahaan, lingkungan kerja cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman

serta mendukung akan membuat para karyawan lebih fokus menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja itu juga menyangkut lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut (Pangarso & Ramadhyanti, 2017) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Lebih lanjut, lingkungan kerja non fisik sama halnya dengan faktor sosial lingkungan kerja. Namun, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan satu belum tentu menyenangkan bagi karyawan yang lainnya. Sebaliknya, bagi karyawan yang ditempatkan di lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan sehari-hari mereka, dinilai menjadi lebih negatif sehingga mengakibatkan rasa jenuh dan bosan serta kinerja yang buruk.

PT. Aley Cipta Metalindo berdiri pada tahun 2013, dikenal sebagai perusahaan manufaktur yang berlokasi di daerah Kabupaten Bekasi. Seiring berjalannya waktu yang terus mengikuti perkembangan saat ini, kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut masih belum tercapai di karenakan ada beberapa kendala yang harus dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian penulis melakukan observasi melalui wawancara dengan HRD pada PT. Aley Cipta Metalindo, penulis melihat adanya fenomena yang terjadi yaitu mutasi karyawan oleh perusahaan atas kehendak karyawan sendiri, misalnya karyawan merasa tidak betah bekerja di perusahaan karena kondisi lingkungan kerja yang dirasakan kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan proses kinerja terhambat. Hal tersebut tentu membuat karyawan yang lainnya merasa terganggu saat sedang melakukan pekerjaan mereka.

Sering pula terjadi konflik antara atasan dan bawahan yang biasanya disebabkan karena kesalahpahaman antar karyawan, misalnya karyawan bekerja di tempat yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan pada saat ini, banyak karyawan yang ingin mendapat keamanan, kenyamanan dan kesesuaian

dengan jenis pekerjaannya. Oleh sebabnya, hubungan atasan terhadap bawahan dituntut untuk selalu baik-baik saja guna memajukan perusahaan kedepannya.

Kemudian, ditemukan beberapa karyawan yang tidak bekerja dan ketika dilakukan pengecekan ulang oleh atasan, ternyata karyawan tidak diberikan fasilitas yang cukup. Misalnya, karyawan di bagian produksi tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) seperti: sarung tangan, kacamata, masker dan lainnya. Sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan target. Akibat dari semua itu, munculah ketidakpuasan dalam pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan akhirnya banyak karyawan yang tidak betah bekerja bahkan ada beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan.

Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan mencoba memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan. Seperti pada umumnya, memberi gaji atau bonus sesuai dengan kesepakatan, menyediakan peralatan kerja yang mencukupi kebutuhan karyawan, membuat suasana ruang kerja yang nyaman, membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki pemimpin yang mau ikut terjun langsung ke lapangan dan sebagainya.

Hal tersebut bisa menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan sistem kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh perusahaan serta meningkatkan kepuasan yang baik pula bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aley Cipta Metalindo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo
2. Menganalisis lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo
3. Menganalisis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian diatas, maka sekurang-kurangnya penulis diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan analisis lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan wadah pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam konsep yang menganalisis tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu, pemikiran, dan tenaga agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini. Adapun pembahasan skripsi terfokus pada pokok permasalahan yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent*), dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent*).1 (satu) variabel bebas adalah variabel lingkungan kerja fisik, dan 1 (satu) lagi variabel bebas adalah lingkungan kerja non fisik sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti akan membahas tentang analisis lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh para karyawan bagian produksi pada PT. Aley Cipta Metalindo.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan skripsi ini diuraikan dalam setiap bab-bab yang dijabarkan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini yang berisi tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran pada umumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran mengenai metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu termasuk tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan sub inti dari pembahasan skripsi yang akan membahas mengenai obyek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan memberikan informasi mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian secara singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.