

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang yang bekerja di sebuah perusahaan pasti akan mengharapkan sesuatu rasa kebanggaan tersendiri seperti kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki sifat yang individual. Karena, setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung dari masing-masing individu. Semakin bervariasi pekerjaan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja itu sebenarnya merupakan sikap yang positif dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana kepuasan dalam bekerja memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja seseorang. Dan kinerja ini baik atau tidak dapat dinilai dimana penilaian dapat diberikan atasan sebagai bentuk penghargaan atas sesuatu pencapaian seseorang dalam pekerjaannya.

Namun dalam beberapa kondisi, tingkat kepuasan kerja itu, masih merupakan sesuatu hal yang tidak bisa ditebak secara gampang karena sifatnya yang subjektif dimana setiap individu mempunyai keinginan-keinginan yang harus dipenuhi. Namun secara umum, seseorang dikatakan memiliki kepuasan kerja ketika dalam bekerja hasil yang di dapat sudah bisa mencukupi kebutuhannya. Dan kepuasan kerja juga tidak lepas dari peran perusahaan juga, dimana dalam perusahaan tersebut pekerja merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak ada rasa khawatir. Hampir bisa dipastikan bahwa tanpa adanya kepuasan kerja, maka baik karyawan maupun perusahaan, tidak akan bisa merasakan hasil kerja yang maksimal. Karena itu, kepuasan kerja ini penting dipelajari karena dengan mengetahui tingkat kepuasan karyawan dalam kerja maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mengembangkan potensi karyawan dalam mendukung kinerja perusahaan tersebut. Meskipun banyak faktor yang berjalan beriringan dengan tingkat kepuasan ini, namun salah satu yang berpengaruh adalah

faktor lingkungan kerja fisik dan ketrampilan kerja dari para karyawan itu sendiri.

Tingkat kenyamanan hidup manusia tidak akan terlepas dari pengaruh lingkungannya. Suatu lingkungan yang nyaman berpengaruh positif dalam menciptakan hasil pekerjaan karyawan yang maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa tenang bagi karyawan dalam bekerja secara optimal. Jika kondisi lingkungan kerja kurang baik, maka salah satu akibat negatifnya akan mempengaruhi emosi karyawan bisa tidak terkendali dan bisa mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Adapun maksud dari lingkungan kerja fisik itu adalah dimana hal-hal yang berbentuk fisik yang terletak berada di lingkup kerja dimana seseorang sedang bekerja dan sesuatu itu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Seperti suasana lingkungan kerja, tempat atau ruangan yang ada di sekitar tempat kerja, benda-benda yang terletak ada di lingkup kerja di sekitar karyawan saat bekerja. Padahal hasil kerja yang optimal hanya dapat di hasilkan apabila lingkungan kerjanya kondusif.

Dengan kata lain, Lingkungan kerja fisik itu adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (dalam Kurniati & Jaenab, 2020) mayoritas karyawan pasti menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih dan nyaman.

Ketrampilan merupakan salah satu kemampuan yang melekat pada diri seseorang. Dalam sebuah pekerjaan pasti membutuhkan ketrampilan tertentu untuk mengembangkan sesuatu hal menjadi lebih baik. Semua perusahaan pasti menginginkan para karyawannya trampil dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya, trampil dalam berkomunikasi, dalam hal memimpin, kerja tim yang bagus, manajemen waktu yang tepat dan lain-lain. Dengan kata lain, Ketrampilan merupakan suatu kemampuan untuk dapat membuat suatu hal menjadi lebih bermakna dan memiliki nilai dari hasil pekerjaannya

tersebut. Jika karyawan mempunyai ketrampilan yang baik, maka akan cepat dalam mencapai tujuan atau target perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak trampil maka akan memperlambat pencapaian target atau tujuan dari perusahaan. Karena itulah, maka dapat dikatakan bahwa ketrampilan itu sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan sekaligus dapat membuat suatu tugas menjadi lebih cepat berkembang. Tingkat Keahlian seseorang dinilai dari seberapa mampu atau trampil orang tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Seperti berkomunikasi secara efektif, mengoperasikan suatu rancangan, dan mengelola tim kerja. Ketrampilan ini bisa dikembangkan seiring dengan proses belajar, yang pada awalnya mungkin tidak mempunyai ketrampilan. namun seiring berjalannya waktu, ketrampilan ini terus diasah dan dilatih maka akhirnya akan muncul suatu ketrampilan setelah melewati proses belajar tadi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai ketrampilan tetapi dibiarkan dan tidak dikembangkan maka besar kemungkinan ketrampilannya akan berkurang atau bahkan hilang.

PT. Samitra Nityasa Sakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang instalasi jaringan dan penyedia jasa material. Perusahaan ini sering mengadakan instalasi jaringan atau pemasangan kabel optik di berbagai daerah di Indonesia yang sudah ditentukan titik lokasinya oleh pihak manajemen. Selain itu, perusahaan juga menyediakan jasa penyediaan barang-barang material seperti kabel fiber optik, pre-connection cable, dan optical distribution point dan menjualnya ke berbagai vendor-vendor yang sudah kerja sama dengan perusahaan tersebut.

Tabel 1.1 Data Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi

Tahun	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	Persentase	Target
2018	1. Sirkulasi udara tidak bagus	49%	100%
	2. Fasilitas di ruang kantor	63%	100%
	3. Pencahayaan yang kurang	47%	100%
	4. Ruangan yang sempit	68%	100%
2019	1. Sirkulasi udara tidak bagus	50%	100%
	2. Fasilitas di ruang kantor	68%	100%
	3. Pencahayaan yang kurang	49%	100%
	4. Ruangan yang sempit	62%	100%
2020	1. Sirkulasi udara tidak bagus	48%	100%
	2. Fasilitas di ruang kantor	65%	100%
	3. Pencahayaan yang kurang	48%	100%
	4. Ruangan yang sempit	59%	100%

Sumber : PT. Samitra Nityasa Sakti

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui data yang di dapat dari PT. Samitra Nityasa Sakti yang ditunjukkan dalam persentase kondisi lingkungan kerja fisik pada tahun 2018-2020 dikatakan adanya perbedaan yang cukup signifikan. Terlebih di Tahun 2018 pada kondisi Lingkungan Kerja Fisik yaitu sirkulasi udara yang tidak bagus dan pencahayaan yang kurang, memiliki persentase lebih rendah dibandingkan persentase kondisi Lingkungan Kerja Fisik lainnya. Yang dimana sirkulasi udara memiliki persentase sebesar 49% dan pencahayaan yang kurang memiliki persentase sebesar 47%. Di Tahun 2019 kondisi Lingkungan Kerja Fisik yaitu sirkulasi udara mengalami kenaikan sebesar 1%, dan pencahayaan mengalami kenaikan sebanyak 2% dari tahun sebelumnya. Di Tahun 2020 kondisi Lingkungan Kerja Fisik yang dimana sirkulasi udara menurun yaitu menjadi 2% dan pencahayaan yang kurang sebesar 1%.

Tabel 1.2 Data Ketrampilan Kerja karyawan di bidang administrasi pada PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi

Aspek Penilaian	Jenis Kelamin	
	Pria	Wanita
Komunikasi	30%	25%
Kepribadian	30%	35%
Kemampuan Teknis	65%	60%
Pengalaman Kerja	50%	45%

Sumber : PT. Samitra Nityasa Sakti

Berdasarkan hasil dari data Tabel 1.2 dalam melakukan wawancara dengan HRD di PT. Samitra Nityasa Sakti dan data yang diberikan terkait dengan masalah yang ada pada seluruh karyawan di bidang administrasi (dalam kantor) yaitu dapat ditunjukkan bahwa ada beberapa aspek penilaian yaitu komunikasi, kepribadian, kemampuan teknis dan pengalaman kerja. Di Tahun 2020 komunikasi dan kepribadian memiliki persentase lebih rendah dibandingkan dengan aspek kemampuan Teknis dan pengalaman kerja. Terlihat bahwa persentase dalam aspek komunikasi (Pria 30% dan Wanita 25%) dan aspek kepribadian (Pria 30% dan Wanita 35%) mengalami perbedaan yang signifikan dibandingkan aspek kemampuan teknis yang dimana (Pria 65% dan wanita 60%) juga aspek pengalaman kerja (Pria 50% dan Wanita 45%).

Dalam menjalankan aktivitasnya, PT. Samitra Nityasa Sakti mengharapkan akan kesadaran karyawannya yaitu dengan meningkatkan komunikasi yang baik dengan semua lini agar bisa meminimalisir terjadinya masalah di dalam perusahaan. Karena jika permasalahan bisa diminimalisir maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Fenomena yang terjadi saat ini adalah faktor kurangnya kesadaran diri dalam berkomunikasi dari karyawan. Dimana lingkungan fisik sebenarnya tidak mendukung mereka

dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Ditemukan bahwa pencahayaan di dalam ruangan kantor sangat kurang, sehingga mengganggu karyawan saat bekerja, juga sirkulasi udara tidak mendukung dimana ventilasi udara di ruangan tersebut tidak memadai sehingga mengganggu aktivitas karyawan sehari-hari.

Faktor lain yang menurunkan tingkat kepuasan kerja biasanya adalah tingkat ketrampilan kerja dari karyawan dimana seringkali terjadi masalah di dalam perusahaan sehingga menyebabkan turunnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Meskipun kelihatannya ini hanyalah masalah-masalah kecil di dalam sebuah perusahaan. Namun dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dan semua masalah ini harus diminimalisir oleh perusahaan. Seperti masalah dalam ketrampilan kerja karyawan dimana terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan alat-alat kerja komputer dan kurangnya pelatihan di dalam pekerjaannya. Sehingga pekerjaan yang diberikan sering sekali tidak tercapainya deadline karena karyawan yang kurang dalam pengetahuannya. Serta kurangnya pelatihan dalam pekerjaan tersebut yang menyebabkan karyawan sulit memahami apa yang sedang dikerjakannya.

Belajar dari masalah-masalah yang terjadi pada PT. Samitra Nityasa Sakti tersebut sementara diduga karena tingginya gangguan lingkungan kerja fisik dan kurang trampilnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa diperbaiki jika perusahaan meningkatkan kesadaran karyawan dengan peduli terhadap lingkungan kerja fisik dan ketrampilan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Ketrampilan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Samitra Nityasa Sakti ?
2. Apakah Ketrampilan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Samitra Nityasa Sakti ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Ketrampilan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Samitra Nityasa Sakti ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui antara lain:

1. Sejauh mana besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti.
2. Sejauh mana besarnya pengaruh Ketrampilan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti.
3. Sejauh mana besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Ketrampilan Kerja bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi umum, penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik dan isi dari penelitian ini.
2. Bagi penulis, peneliti diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian berikutnya. Serta sebagai implementasi dari ilmu yang penulis telah terima selama dalam perkuliahan.
3. Bagi perusahaan, kiranya mampu memberikan masukan bagi PT. Samitra Nityasa Sakti untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan

dengan mengenali lingkungan kerja fisik dan ketrampilan kerja karyawannya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah-masalah diatas, peneliti membatasi pokok permasalahan, dalam rangka mencegah terjadinya pembahasan yang meluas dan tidak fokus yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan tersebut.

Pembatasan masalah meliputi :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan ketrampilan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pada PT. Samitra Nityasa Sakti
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Samitra Nityasa Sakti
3. Penelitian ini berlaku untuk karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti

1.6 Sistematika Penulisan

Peneliti dalam membuat proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sederhana agar mudah dipahami dan juga memudahkan peneliti dalam penyusunan proposal ini. Berikut dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data, teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang profil objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

