

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan jumlah karyawan perusahaan saat ini berkembang dengan pesat, pernyataan ini didukung melalui data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada Februari 2013 mengalami kenaikan 640 ribu orang, kemudian peningkatan ini kembali terjadi pada Februari 2014 menjadi 118,2 juta orang atau bertambah 1,7 juta orang. Sementara pada Februari 2015 jumlah tersebut kembali meningkat sebanyak 6,2 juta orang menjadi 120,8 juta orang (Humas, 2015). Angka tersebut menggambarkan pertumbuhan tenaga kerja yang cukup pesat pada setiap tahunnya, oleh karena itu perusahaan harus berpikir keras untuk mengatur kesejahteraan karyawan dan mengoptimalkan kinerja, guna menghasilkan mutu produk atau jasa dengan kualitas terbaik.

Kesejahteraan karyawan sudah selayaknya menjadi fokus utama sebuah perusahaan, karena karyawan merupakan aset penting dalam keberhasilan perusahaan itu sendiri. Seperti yang dikatakan (Hasibuan, 2006) manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan. Uraian tersebut menjelaskan bahwa tolak ukur keberhasilan sebuah manajemen yang efektif di perusahaan, terletak pada karyawan dengan kompetensi yang baik di bidangnya.

Mengingat tuntutan dan tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan, maka sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan menumbuhkan kecintaan dan pada akhirnya memiliki rasa nyaman terhadap pekerjaannya sendiri. Rasa nyaman pada karyawan

dapat menimbulkan kondisi emosional yang positif, sehingga memungkinkan karyawan untuk menularkan perasaan positif mereka dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins dan Judge (2015) bahwa karyawan yang puas akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, karena mereka ingin membalas pengalaman positifnya.

Indonesia sendiri berdasarkan fakta yang dikeluarkan lembaga penelitian Gallup (2014) ternyata hanya delapan persen orang Indonesia yang benar-benar puas dengan pekerjaannya. Penelitian lain yang menguatkan, adalah lembaga penelitian Accenture (2014) yang melakukan penelitian di lebih 30 negara. Accenture mengungkapkan karyawan Indonesia justru yang paling tidak bahagia, hanya 18 persen yang memiliki kepuasan dalam pekerjaan. Hasil penelitian merangkum beberapa alasan utama rendahnya kepuasan kerja di Indonesia antara lain, kompensasi, *work-life balance*, dan kesempatan untuk mengembangkan karier (Pratiwi, 2014). Orang-orang yang bekerja di kantor ingin pihak perusahaan menyadari bahwa tiap karyawan memiliki keluarga di rumah, memerlukan jam berkualitas bersama pasangan dan anak, serta kesempatan untuk mengaktualisasi diri lewat komunitas. Sementara itu, karyawan perempuan cenderung menuntut penyesuaian preferensi mereka dalam hal gaji, tunjangan, serta bonus. Berbagai faktor eksternal pekerjaan seperti, buruknya kualitas transportasi, pelayanan kesehatan, ketakutan terhadap keadaan rumah, serta beberapa masalah terkait rutinitas lainnya ikut andil dalam menentukan puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja (Sido, 2015).

Perusahaan di Indonesia yang membuktikan hasil penelitian kedua lembaga tersebut bahwa Indonesia memiliki kepuasan kerja yang rendah, salah satunya adalah Perusahaan X. Kepuasan kerja yang rendah pada Perusahaan X dibuktikan dari hasil survei yang dikemukakan bagian *Human Resources Departement* (HRD) (2015) melalui survei langsung yang diikuti oleh 125 karyawan dari sepuluh departemen berbeda pada Perusahaan X. Survey ini mengukur lima aspek kepuasan kerja karyawan yaitu, kebanggaan

dan rasa memiliki terhadap Perusahaan X, prinsip kerja dan penerapan budaya Perusahaan X, gaji dan fasilitas, pengembangan diri, dan komunikasi antara atasan dan rekan kerja. Berdasarkan lima aspek kepuasan kerja karyawan yang diukur, diperoleh hasil bahwa ada tiga aspek yang menjadi indikator rendahnya kepuasan kerja di Perusahaan X yaitu, gaji dan fasilitas, pengembangan diri, serta komunikasi antara atasan dan bawahan. Ketiga faktor ini sejalan dengan (Hasibuan, 2006) yang menjelaskan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Fenomena yang terjadi di Perusahaan X diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 28 Maret sampai 6 April 2016. Dari hasil wawancara yang dilakukan, kepuasan kerja yang rendah pada aspek pertama yaitu gaji dan fasilitas didasari oleh kurangnya fasilitas dari segi pelayanan konsumsi, sehingga karyawan cenderung memilih untuk membeli makanan yang dijual pada area perusahaan. Fasilitas yang dikeluhkan juga termasuk pada sarana tempat kerja yang belum memadai, seperti misalnya keadaan ruangan yang kurang sirkulasi udara, warna tembok yang kurang cerah, kurangnya ruangan *pantry* untuk tempat bersantai, dan karyawan juga mengeluhkan kurangnya kebersihan yang diterapkan pada area kantin dan toilet perusahaan. Hasil wawancara ini didukung oleh pernyataan Basri dkk (2011) yang mengatakan bahwa dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh penguasaha, termasuk gaji dan imbalan, dan fasilitas kerja lainnya seperti tempat dinas, dan kendaraan kerja. Aspek berikutnya yang turut mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X adalah benefit yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan peran dan tuntutan, maka seharusnya menerima imbalan yang dijanjikan. Sewaktu karyawan menerima imbalan tersebut, motifnya terpuaskan dan kepercayaan karyawan pada pola yang sama dimasa yang akan datang diperkuat.

Sebaliknya bila karyawan bekerja dengan baik, tetapi menerima imbalan kurang dari yang dijanjikan, karyawan akan menjadi skeptis untuk masa-masa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rivai & Sigala (2011) jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Aspek kedua yang menjadi indikator kurangnya kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X adalah pengembangan diri, dari hasil wawancara dijelaskan bahwa pengembangan diri yang dilakukan oleh Perusahaan X belum terlaksana secara rutin. Bentuk pengembangan diri yang dilakukan juga belum beragam, sehingga karyawan merasa kurang memiliki ilmu pengetahuan tentang pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya penting untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan mereka, baik dari segi *hard skill* maupun *soft skill*. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara 2009) pelatihan dan pengembangan mengacu pada upaya merencanakan rancangan untuk memfasilitasi karyawan guna memperoleh keterampilan yang relevan, pengetahuan dan sikap seluruh anggota organisasi. Kurangnya pengadaan pengembangan diri berdampak pada kurangnya kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X.

Aspek ketiga berkenaan dengan hubungan antara atasan dan rekan kerja yang terjadi pada Perusahaan X. Dijelaskan lebih lanjut dari data yang dihimpun melalui wawancara dan observasi, bahwa karyawan cenderung mengeluhkan tentang sistem koordinasi yang diterapkan di perusahaan. Karyawan cenderung kesulitan karena beberapa dari atasan atau manager membawahi dua departemen yang berbeda. Pola kerja yang masih mengandalkan sifat senioritas dan junioritas diakui juga menjadi kendala pada pekerjaan mereka. Berikut pendapat yang dikemukakan oleh (Dharma, 2015) tentang faktor yang menjadi penyebab ketidakharmonisan antara pimpinan dan karyawan yaitu, adanya sifat kepemimpinan yang terlalu keras atau kaku, kurang dekat dengan bawahan, sukar menerima kritik dan saran, dan kurang jeli dalam mengamati kerjasama di antara para bawahannya.

Disiplin kerja yang buruk dari para karyawan juga sebagai akibat dari lemahnya pengawasan pimpinan, buruknya disiplin kerja biasanya akan menimbulkan sikap saling menyalahkan dan konflik yang merusak kerjasama. Hal tersebut seharusnya menjadi perhatian, tidak hanya bagi para pemimpin perusahaan tapi juga anggota tim setiap departemen agar koordinasi dan komunikasi yang dibangun bisa mempermudah berlangsungnya pekerjaan.

Hadirnya fenomena kepuasan kerja pada Perusahaan X kembali diperkuat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 5 April 2016, bahwasannya ditemukan faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan selain dari ketiga aspek diatas. Faktor tersebut merupakan kebisingan yang terjadi pada saat proses produksi, diketahui berdasarkan data dari program *Silent Production Line* (2016) yang dilakukan oleh salah satu departemen Perusahaan X, menerangkan bahwa tingkat kebisingan yang terjadi telah melewati batas standart yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Diketahui bahwa waktu kerja rata-rata di Perusahaan X perharinya adalah delapan jam, jika disesuaikan dengan peraturan pemerintah maka standar frekuensi kebisingan pada waktu delapan jam adalah 85 dB. Standar penetapan tersebut ternyata belum sesuai dengan keadaan kondisi kebisingan yang ada di Perusahaan X yaitu, mencapai 90 dB perhari. Situasi tersebut membuat karyawan menjadi kurang fokus dan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Lebih lanjut berdasarkan wawancara yang dilakukan, akibat dari kondisi bising tersebut terdapat beberapa karyawan yang akhirnya berhenti bekerja karena merasa terganggu.

Berdasarkan ketiga aspek yang telah disebutkan, sekaligus uraian kebisingan di Perusahaan X, maka dapat disimpulkan bahwa penjabaran tersebut termasuk ke dalam lingkungan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Theodore (dalam Diani 2013) yang menyebutkan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja. Kemudian lebih lanjut dijelaskan oleh Kartono (dalam Arianto 2013) keadaan yang mendukung lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan kepada karyawan dalam

bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakat, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana karyawan bekerja. Merujuk pada uraian yang telah dijabarkan, sudah seharusnya lingkungan kerja menjadi faktor penting bagi setiap perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman dan membawa pengaruh positif bagi karyawan, sehingga hal tersebut mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja yang dihasilkan. Fakta di lapangan membuktikan bahwa karyawan cenderung lebih produktif di lingkungan kerja yang nyaman. Kualitas dari kenyamanan yang diturunkan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan kerja. Brenner (dalam Kinanti 2012) mengemukakan bahwa kemampuan pegawai di dalam organisasi untuk berbagi pengetahuan keseluruhan sistem tergantung kepada kondisi lingkungan kerjanya.

Melihat dari uraian di atas, bahwasannya lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Rivai dan Sagala (2011) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak awal bekerja, faktor tersebut meliputi perasaan, pikiran, dan keinginan tersendiri dari para karyawan. Faktor lain yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor ekstrinsik yaitu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil dari kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi di dalamnya berjalan lancar, akan menghasilkan kinerja yang maksimal, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu beberapa ahli

menyimpulkan definisi dari lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Sedarmayanti, 2001).

Data yang telah dijelaskan, diperkuat dengan penelitian terdahulu yang sejalan dengan fenomena yang akan diteliti. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kinanti (2013) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja.

Uraian yang telah dijelaskan secara keseluruhan tersebut menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi kelangsungan karyawan pada suatu perusahaan. Perusahaan yang mampu menerapkan standar yang baik dalam menciptakan dan mengelola keseluruhan lingkungan kerja secara nyaman, akan memberikan dampak yang besar bagi kepuasan kerja karyawan, dengan rasa puas dalam pekerjaan maka karyawan dapat menghasilkan kinerja terbaik bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa memang ada sebuah masalah terkait dengan lingkungan kerja dan kenyamanan karyawan yang dapat mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja para karyawan. Dikemukakan lebih lanjut oleh Odger (dalam Prasetya, 2009) bahwa lingkungan kerja yang ergonomik merupakan ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Karena lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, dan didukung oleh fenomena dan data yang telah dijabarkan. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan.X.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memfokuskan pertanyaan penelitian pada : Apakah ada Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan.X?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang didapat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian yang terkait dengan bidang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, dalam upaya memperkaya kepustakaan dalam ranah Ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti : Penelitian ini mewakilkan peneliti dalam menerapkan teori-teori yang telah di pelajari di bangku kuliah ke dalam dunia industri dan organisasi yang sebenarnya.
2. Bagi Pembaca : Penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca dalam menambah wawasan tentang Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.
3. Bagi Perusahaan : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Perusahaan X dalam memperhatikan Lingkungan Kerja yang ada di perusahaan dalam kaitannya dengan Kepuasan Kerja karyawan.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Dalam hal ini, keaslian penelitian akan diuraikan dengan membatasi atau membedakan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya yang hampir serupa. Pada penelitian ini, peneliti akan memfokuskan penelitian dengan menggunakan Perusahaan X sebagai lokasi penelitian serta mengikut sertakan 89 responden dari 10 department yang berbeda pada perusahaan tersebut. Keaslian penelitian ini juga akan diperkuat dengan mencoba menjabarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah

dilakukan dengan variabel ataupun judul yang sama guna menjadi pembeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Penelitian pertama dilakukan pada tahun 2012 oleh Annisa Queentarina dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT.Surveyor Indonesia”. Terdapat beberapa perbedaan yang mendasari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini hanya melibatkan 40 orang karyawan yang digunakan sebagai sampel penelitian, sementara peneliti melibatkan 89 orang karyawan yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Lokasi dalam penelitian ini juga berada di PT.Surveyor Indonesia, sedangkan lokasi penelitian peneliti berada di Perusahaan X. Penelitian ini memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada divisi sumber daya manusia PT.Surveyor Indonesia.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Cecilia Engko pada tahun 2008, dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening*”. Perbedaan dalam penelitian terlihat pada variabel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan empat variabel yaitu, *job satisfaction*, *job performance*, *self esteem*, dan *self efficacy*. Peneliti menggunakan dua variabel saja yaitu, persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan lain yang dapat diuraikan yaitu dari segi sampel penelitian, penelitian sebelumnya menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa Magister Sains Universitas Gadjah Mada, sedangkan peneliti melibatkan karyawan untuk sampel penelitian. Adapun hasil dari penelitian yaitu terdapat dampak positif antara *job satisfaction* dan *job performance*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Diana Khairani tahun 2013, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”. Perbedaan ini mengacu pada variabel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kinerja kerja. Sedangkan peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Responden yang

digunakan juga menunjukkan perbedaan penelitian ini, penelitian sebelumnya melibatkan seluruh Pegawai BAPPEDA sebanyak 40 responden penelitian, sedangkan peneliti melibatkan karyawan sebanyak 89 responden. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai anggota BAPPEDA.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq pada tahun 2012, penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan oleh peneliti, pada penelitian sebelumnya digunakan tiga variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Adapun penelitian saat ini menggunakan dua variabel yaitu persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan selanjutnya juga ditunjukkan dari responden yang dilibatkan, penelitian sebelumnya melibatkan 60 responden, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 89 responden. Kemudian lokasi pada kedua penelitian ini juga berbeda, penelitian sebelumnya berada di Kabupaten Lumajang, sedangkan penelitian saat ini berada di Jakarta. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Yulinda dan Sri Wulan Haryanti, penelitian ini dilakukan pada tahun 2009. Judul dari penelitian ini yaitu “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan”. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, pada penelitian sebelumnya variabel ini hanya menggunakan satu variabel yaitu kepuasan kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan dua variabel yaitu persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lokasi yang digunakan pada penelitian juga berbeda, pada penelitian sebelumnya, lokasi ditempatkan di Medan, sedangkan penelitian saat ini dilaksanakan di Jakarta. Perbedaan berikutnya terletak pada responden yang digunakan oleh

peneliti, pada penelitian sebelumnya jumlah responden yang diikutsertakan berjumlah 30 orang pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera, sedangkan penelitian saat ini mengikutsertakan 89 responden. Adapun hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivator dan *hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas luar Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi, Medan.

