

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan juga peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan definisi diatas dapat dirangkum bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk memperoleh, melatih, menilai, serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien diposisi dan jabatan yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Tugas kerja yaitu segala kegiatan yang harus dilakukan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja yaitu hasil kerja yang terstandar.
3. Kuantitas yaitu hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu yaitu penyelesaian kerja sesuai dengan tenggat waktu.
5. Efektifitas biaya yaitu penggunaan biaya yang tepat

Indikator-indikator manajemen sumber daya manusia akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015). Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi

produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto dan Machfudz, 2010). Sebaliknya pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

Kepuasan kerja karyawan dapat mengalami perubahan seiring berjalannya perubahan organisasi yang dialami perusahaan. Pada awal tahun 2020 dunia dikejutkan dengan adanya penyakit *Covid-19* dan dinyatakan sebagai pandemik yaitu perubahan tak terencana akibat adanya peristiwa nonalam yang disebabkan oleh epidemi dan wabah penyakit. Begitu banyak dampak yang terjadi dari pandemik ini diantaranya:

1. Perubahan prinsip 4M (*Man, Material, Machine, Methode*)

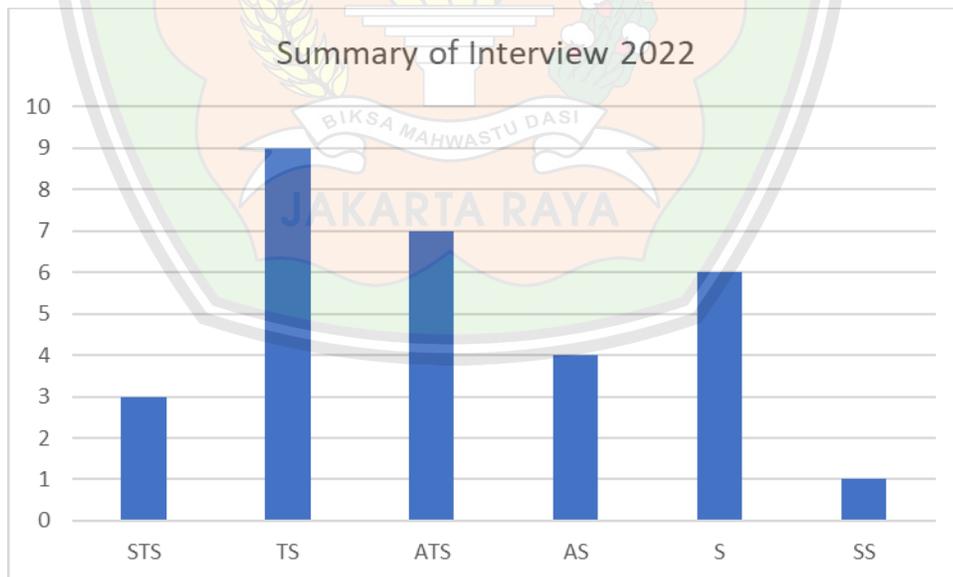
Dampak dari perubahan prinsip 4M ini begitu besar, ditengah pandemik *Covid-19* pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan diantaranya yaitu manusia yang ingin beraktivitas dengan bertemu banyak orang harus memastikan dirinya sehat dan tidak terpapar virus *Covid-19* dengan adanya surat kesehatan, hal ini mengakibatkan manusia memerlukan waktu lebih untuk melakukan tes kesehatan sebelum melakukan aktivitas sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktu. Material yang terganggu akibat adanya gangguan dalam pengiriman karena pemerintah mengeluarkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar. Preventif mesin yang tidak dapat dilakukan secara teratur akibat adanya *work from home* yang menjadi bagian dari kebijakan pemerintah dalam pencegahan penularan *Covid-19*. Ketika 3 prinsip tersebut sudah mengalami perubahan maka *methode* akan menyesuaikan. Perubahan prinsip 4M yang terjadi dapat mengakibatkan kecemasan. Kecemasan (*anxiety*) adalah satu keadaan emosional yang ditandai oleh perubahan perilaku yang dicirikan oleh gejala respon tubuh rasa panik yang tidak menyenangkan dan perasaan apprehensif yaitu kondisi khawatir akan terjadi suatu hal yang buruk (Nevid, dkk, 2014). Dampak kecemasan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja. (Widodo dkk, 2017).

2. Perubahan transformasional

Perubahan yang mempengaruhi struktur dan dapat mengganggu kegiatan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Hamid, 2014).

PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan kemasan produk makanan dan minuman dengan jumlah karyawan sebanyak 50 karyawan yang mengalami masalah penurunan kepuasan kerja terutama pada saat pandemi *Covid-19* dimana data tersebut diperoleh berdasarkan wawancara dengan 30 karyawan PT Inovasi Kemasan Digital

Pada tanggal 31 Mei 2022 yang dilakukan secara tatap muka dapat ditemukan terdapat kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dikeluhkan yaitu hubungan dengan rekan kerja yang tidak bertanggung jawab terhadap output kerja terutama pada saat pandemi *Covid-19*.



Tabel 1. 1 Summary of Interview 2022 PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia

Sumber : Data Olahan Kuesioner

Berdasarkan data diatas karyawan merasa tidak nyaman dengan rekan kerja yang tidak bertanggung jawab terhadap output sehingga target tidak bisa tercapai. Tidak tercapainya target juga dikarenakan pada saat pandemi karyawan merasakan kecemasan, diantaranya kecemasan akan takut tertular virus *Covid-19* pada saat bekerja serta mencemaskan dirinya dapat menularkan virus kepada keluarga yang tinggal bersamanya. Tingkat kecemasan yang tinggi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, prestasi kerja karyawan yang mengalami kecemasan yang berat pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh (Hasibuan, 2014). Meningkatkan mutu sumber daya manusia, mengingat stress kerja, kecemasan, lingkungan kerja, dan ketidakamanan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Widiastuti, 2021).

Faktor lain yang berkaitan dengan kecemasan adalah lingkungan. Lingkungan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memperhatikan kompetensi kerja para karyawan sehingga lingkungan kerja fisik serta non fisik menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Sumerdana dan Heryanda, 2021). Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman pada saat pandemik *Covid-19* karena perusahaan melakukan perubahan *layout* dengan menyesuaikan kebijakan pemerintah untuk menjaga jarak satu sama lain. Perubahan ini dapat mengakibatkan penurunan kenyamanan karyawan pada saat berada dilingkungan perusahaan yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Dan lingkungan non fisik yang berkaitan dengan hubungan komunikasi antar rekan kerja. komunikasi yang dibangun antara dua orang atau lebih akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang buruk dapat menurunkan semangat dalam bekerja sehingga prestasi kerja menurun dan tidak dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memilih untuk meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja keryawan dan untuk mengevaluasi pengaruh kecemasan dan lingkungan kerja, sehingga penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KECEMASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SAAT PANDEMI COVID-19 DI PT INOVASI KEMASAN DIGITAL INDONESIA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kecemasan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Kecemasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia ?
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia ?
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia ?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian tersebut penulis berharap penelitian ini mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada saat pandemi *Covid-19* di PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kecemasan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada saat pandemi *Covid-19*.

b. Bagi Perkembangan penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini untuk salah satu sumber referensi kecemasan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada saat pandemi *Covid-19*.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulisan dan memperoleh data penulis menetapkan batasan masalah “Pengaruh dari Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia”

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, kecemasan, indikator kecemasan, lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan(diskusi) hasil penelitian

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.