

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terdapat individu pada setiap perusahaan baik perusahaan yang berskala kecil maupun besar, individu pada perusahaan merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah perusahaan dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelola perusahaan tersebut. Individu yang berada dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan Sumber Daya Manusia atau (SDM) atau Karyawan (Setiyati & Hikmawati, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) atau Karyawan adalah salah satu kunci kesuksesan dari sebuah perusahaan. Pengelola Karyawan yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik dari karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan (Pitasari,., Perdhana, 2018).

Keberhasilan dari berjalannya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan utama juga tidak lepas dari kinerja para karyawan. Kinerja sendiri merupakan perilaku yang ditampilkan oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan potensi yang dimilikinya untuk dapat selesai pada batas waktu yang ditetapkan atau tidak, kinerja para pegawai dapat memberikan kontribusi yang banyak atau besar pada sebuah organisasi, jika sebuah organisasi tersebut memberikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Darmawan (2020) faktor-faktor yang memengaruhi produktifitas atau kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja.

Tiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu untuk mempertahankan kelangsungan produktifitas, target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai (Riswono, 2019). Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam

pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia atau karyawan dengan mempertimbangan kepuasan kerjanya (Lukita, 2017).

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, kepuasan kerja juga mendefinisikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya (Luthans, 2006). Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan dan perusahaan untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada rasa kepuasan didalam diri individu. Sebaliknya ketidak puasn kerja terhadap perusahaan dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja (Maryani, 2018). Oleh sebab itu kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seseorang karyawan dalam mensjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Bhastary, 2020).

Kepuasan kerja dalam konteks pekerjaan merupakan sumber utama dari kepuasan. Umpan balik kepuasan kerja menjadi faktor utama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitasnya berhubungan dengan (Mianto et al., 2018). Selain itu, terpenuhinya persyaratan kreatif kerja juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan menarik juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja (Pitasari,., Perdhana, 2018).

Perusahaan selayaknya melakukan pembinaan sumber daya manusia secara terus menerus dan berkelanjutan. Salah satu variabel pembinaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan (Dari et al., 2021). Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seseorang akan membawa perangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang tergabung dalam bentuk harapan kerja dalam suatu organisasi

sebagai seorang pekerja (Puspitawati & Riana, 2014). Kepuasan kerja juga merupakan bentuk reaksi yang bersifat mempengaruhi sikap seseorang terhadap berbagai segi pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu (Kharisma et al., 2019).

Kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak terhadap perusahaan dari karyawan atau individu itu sendiri. Aruan & Fakhri (2015) mengatakan bahwa seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana individu berkerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan (Citrayani et al., 2022). Kepuasan kerja bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat merasa lebih puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi dalam menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan (Aoliso & Lao, 2018). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu dalam bekerja.

Salah satu faktor utama yang menjadi masalah karyawan dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena dapat memicu tingkat *turn over* atau pengunduran diri pada karyawan. Karyawan-karyawan yang kurang puas dalam pekerjaannya cenderung *turnover*nya lebih tinggi, begitu pun sebaliknya (Saefullah, 2021).

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan pada akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih

produktif, sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turn over*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas karyawan (Pitasari,., Perdhana, 2018).

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar muncul moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Putra, 2018). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi (Erfin Ardianti et al., 2018).

Kepuasan kerja tergantung apa yang diinginkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh dari perusahaan. Kepuasan kerja dalam arti lain juga bermaknakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai. Dari penjelasan tersebut, kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, karena meningkatnya semangat bekerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai (Saefullah, 2021). Sejalan dari penelitian Kurniawan (2019) membuktikan terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil dari perhitungan yang telah dilakukan, secara statistic membuktikan bahwa adanya pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan adalah motor penggerak utama bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan akan merekrut karyawan terbaik pada bidangnya kemudian menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan termasuk pelatihan-pelatihan, dengan tujuan agar parakaryawan terus meningkatkan keterampilan mereka dan menjadikan tenaga kerja terbaik di bidangnya masing-masing (Mauli & Mukaram, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mauli & Mukaram (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kahatex Bandung, Secara keseluruhan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kahatex Bandung dikategorikan cukup puas. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Dari (2021) menyatakan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di PT. Astra Internasional Tbk-TSO, Sumatera Utara yaitu faktor lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, faktor pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor sanksi hukuman, faktor gabungan antara sanksi hukuman dengan ketegasan, dan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah isi pekerjaan, manajemen, pelatihan kerja, lingkungan kerja yang berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik (Dari 2021). Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan tantangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada didalam setiap perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku berbeda-beda. Lingkungan kerja non-fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga, manajer personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik (Aoliso & Lao, 2018).

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik disebuah organisasi atau perusahaan (Pratiwi, 2014). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan (Erfin Ardianti et al., 2018). Pendapat lain mengemukakan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan dimana karyawan berada, baik lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Haq (2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Andrianti et al., 2023). Dengan begitu karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai (Aruan & Fakhri, 2015).

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu, lingkungan fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung (Pitasari,., Perdhana, 2018).

Lingkungan kerja non fisik adalah suasana lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertical) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, degan efektif dan efisien (Soetjipto, 2008). Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar rekan kerja. Indikator hubungan atasan dengan bawahan adalah kedekatan hubungan dengan atasan dan transparansi (Pitasari,., Perdhana, 2018). Raziq dan Maulabakhsh (2015) mengungkapkan bahwa atasan yang tidak memberikan rasa hormat kepada bawahan, atasan yang menunjukkan perilaku kasar kepada bawahan, atasan yang tidak memberikan rasa nyaman saat berbagi gagasan, serta kurangnya menghargai tindakan inovatif yang dilakukan bawahan, merupakan hal-hal yang menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Erfin Ardianti et al., 2018). Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018)

Lingkungan kerja non fisik yaitu suasana atau lingkungan kerja dimana sekelompok individu bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepuasan terhadap lingkungan kerja adalah perasaan mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik dan non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya saat bekerja (Pitasari, Perdhana, 2018). Kepuasan dapat diartikan sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan (Siagian & Khair, 2018).

Peneliti melakukan survey pra penelitian, survey pra penelitian juga dilakukan terhadap lima karyawan perusahaan. hasil dari penelitian pendahuluan adalah bahwa lima karyawan berbeda memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya, karyawan yang pertama memiliki rasa puas karena menyukai pekerjaan yang dikerjakan, mendapat pengalaman yang baru saat bekerja dan lingkungan kerja yang mendukung dari rekan kerja dan gaji yang didapat, karyawan yang kedua juga memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya karena lingkungan kerja yang mendukung seperti hubungannya dengan atasan dan juga pekerjaan yang sesuai dengan napa yang diminati, karyawan ketiga yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya karena sistem dari pekerjaannya yang baik dan juga kondisi rekan kerja yang mendukung, karyawan yang keempat juga memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya karena rekan kerja yang mendukung kepada rekan-rekan yang lain, dan yang terakhir karyawan yang ke lima memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya karena menyukai pekerjaan yang ia lakukan dan ia juga merasa mudah beradaptasi di lingkungan kerjanya. Hasil dari diskusi terhadap lima

karyawan tersebut kepuasan kerja karyawan yang dimiliki individu terpengaruh oleh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri, dan juga lingkungan kerja non fisik. Permasalahan karyawan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan seringkali bukan karena pekerjaan yang dilakukan tetapi lingkungan kerjanya seperti hubungan dengan atasannya dan juga rekan kerjanya.

Berdasarkan fenomena dan segi aspek yang dimiliki, dua variable yaitu Lingkungan kerja non fisik dan Kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat dihubungkan pada karyawan perusahaan, demi terwujudnya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Hasil dari penjelasan diatas menjadi acuan peneliti untuk menindak lanjuti tentang bagaimana “Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan x.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Penelitian sebelumnya, penulis merumuskan beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu

Penelitian Pertama, Erfin Ardianti (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai t-hitung sebesar 2.545 lebih besar dari nilai t-tabel 2.018, sehingga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik semakin baik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Penelitian Kedua, Aruan & Fakhri, (2015) Aruan dan Fakhri (2015) menunjukkan hasil keadaan lingkungan kerja non fisik tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden yang secara deskriptif dijelaskan bahwa sebagian faktor lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, sumber udara, serta keamanan kerja masih memiliki keadaan yang cukup baik dan dapat mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Ketiga, Aoliso & Lao, (2018) Mengemukakan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu dimanajemen sebaik mungkin dalam menciptakan kepuasan kerja pada setiap instansi guna setiap program kerja boleh

berjalan dengan baik dan memuaskan serta mencapai target atau visi misi dari perusahaan tersebut.

Penelitian keempat, Pangestu, (2017) berdasarkan hasil penelitiannya hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,00 hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha (0,05)$ maka pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

Penelitian kelima, Haq et al., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t tabel $7.970 > 2.000$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi lebih besar dari pada variabel lain terhadap kepuasan kerja.

Penelitian keenam, Wati dan Yusuf (2020) berdasarkan hasil penelitiannya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. ini ditunjukkan dengan nilai uji t sebesar 14,820 dan sig 0,000. Dengan uji determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik sebesar 98%, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitiannya.

Penelitian ketujuh, Najmah Medina Sari Nasution (2017) hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 26%.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berkorelasi kearah positif terhadap kepuasan kerja, namun terdapat variasi pada klasifikasinya mulai dari tinggi, sedang, hingga rendah. Selain itu subjek dalam penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu. Artinya terdapat *gap research* penelitian, dengan demikian masalah dalam penelitian ini akan dirumuskan menjadi bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk “Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan x”

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan terlebih dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, juga sebagai sarana ilmu pengetahuan untuk masyarakat atau mahasiswa yang membutuhkan, terutama pada individu yang tertarik pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini, yaitu diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai gambaran pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan, khususnya pada perusahaan untuk menjadi masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.