

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dimasa sekarang persaingan antar perusahaan terjadi begitu ketat dengan perkembangan-perkembangan yang sangat pesat dari setiap perusahaan. Dalam kondisi ini hanya perusahaan yang memiliki keunggulan serta kualitas sumber daya manusia yang baik, mampu bertahan serta memenangkan persaingan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen untuk kehidupan perusahaan. Sumber daya manusia dapat memiliki arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi (Kasenda,2013). Dalam hal ini yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja, dimana seorang tenaga kerja memiliki peran penting serta menjadi penggerak dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran sebagai penentu, pelaksana serta perencana dalam mencapai target perusahaan dan sebagai penentu maju dan mundurnya perusahaan tersebut (Hasibuan, 2005).

Perusahaan memiliki target untuk menciptakan sumber daya manusia yang bisa memberikan kinerja optimal dengan mempertahankan kepuasan kerja dari setiap karyawannya (Sari & Sagala, 2016). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan kualitas kerja yang baik serta memberikan usaha yang lebih optimal untuk memberikan peluang keberhasilan bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah kunci yang menjadi pendorong timbulnya moral, kedisiplinan serta prestasi kerja karyawan dalam mencapai keberhasilan bagi perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan

oleh karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja yang akan menjadi sebuah peluang bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan dimana hal ini menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh setiap pekerja dan jumlah yang diyakini akan mereka terima dari perusahaan (Robbins, 2008).

As'ad (2004) menguraikan aspek-aspek dari kepuasan kerja sebagai berikut

1). Aspek psikologis, aspek ini berhubungan dengan sikap karyawan ketika bekerja, pemikiran yang luas dan perkembangan keterampilan, 2). Aspek sosial, aspek ini berhubungan dengan lingkungan dan cara interaksi karyawan ditempat kerja bersama atasan maupun rekan kerja lainnya, 3). Aspek fisik, aspek ini berhubungan dengan kondisi kesehatan karyawan, perlengkapan keamanan, disiplin waktu, dan lingkungan kerja. 4). Aspek finansial, dimana aspek ini berhubungan dengan kesejahteraan karyawan diperusahaan yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, asuransi dan fasilitas yang diberikan.

Karyawan dari setiap perusahaan tidak semua dapat memperoleh kepuasan kerja pada pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari hasil survey yang dilakukan oleh salah satu situs pencarian kerja yaitu Jobstreet. Telah dilakukan survey pada 4.331 responden pada tahun 2015 hingga bulan januari 2016. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap fasilitas yang mereka dapatkan dan hasilnya sebanyak 77% responden mengaku tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada mereka. Selain itu sebanyak 23% karyawan merasa puas dengan fasilitas yang telah diberikan oleh pihak perusahaan kepada mereka. Selain itu, Job.Street melakukan survey pada tahun 2020 di Indonesia dan menunjukkan

sebanyak 86% karyawan di seluruh penjuru Indonesia mengalami imbas dari pandemi covid-19 sejak awal tahun 2020. Hasil dari survey tersebut juga menunjukkan kualitas kehidupan karyawan menurun drastis selama pandemi. Ditandai oleh sebesar 33% karyawan merasa tidak puas dengan situasi pekerjaannya, karena harus dilakukan dari rumah ataupun biasa disebut dengan work from home (WFH). Dimana lingkungan karyawan untuk bekerja akan sangat berbeda dengan di perusahaan dan fasilitas yang digunakan sangat minim serta kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan (Karina, 2021). Penelitian yang sejalan dengan penjelasan diatas dilakukan oleh Made dan Supriyadi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak efektif akan menimbulkan pengalaman bekerja yang kurang menyenangkan dan membuat kepuasan kerja karyawan jadi menurun. Kemudian survey lain dilakukan oleh penelitian (Andiyah, 2018) pada karyawan menunjukkan bahwa 29 subjek (27,6%) memiliki kepuasan kerja sangat rendah akan hubungan yang terjalin dengan atasan, 14 subjek (13,3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah terhadap gaji yang diberikan, 24 subjek (22,9%) memiliki kepuasan kerja yang sedang karena pencahayaan di ruangan kurang baik, 18 subjek (17,1%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena lingkungan kerja lumayan bersih, 20 subjek (19%) memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi karena memiliki pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan yang dimiliki.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan 5 karyawan PT.Pancaran Darat Transport yang terbagi atas dua bagian yaitu 3 orang dari staff dan 2 orang dari bagian lapangan pada tanggal 18 Juni 2022. Didapatkan

hasil pada aspek finansial, 3 dari 5 orang karyawan yang merupakan 2 dari bagian staff dan 1 dari bagian lapangan merasa kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan masih terasa kurang cukup bagi mereka, walaupun sebenarnya pihak perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung masing masing-masing karyawan. Lalu, pada aspek fisik, 4 dari 5 orang karyawan yang merupakan 3 bagian staff 1 bagian lapangan merasa bahwa penataan ruangan kurang rapi dengan jumlah karyawan yang terus bertambah. Hal tersebut membuat ruangan menjadi terasa sempit dan tidak leluasa dalam bekerja, sehingga karyawan kurang merasa puas dalam bekerja. Selanjutnya pada aspek sosial, 3 dari 5 karyawan yang merupakan 2 dari bagian lapangan dan 1 dari bagian staff mengatakan bahwa komunikasi dan arahan dari atasan masih kurang begitu baik, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan. Pada aspek terakhir yaitu aspek psikologis, bahwa hasil wawancara 2 dari 5 orang karyawan yang merupakan dari bagian staff mengatakan bahwa mereka kurang bangga dengan pekerjaan yang dimiliki, karena tidak sesuai dengan yang diharapkan, dengan perasaan tersebut mereka merasa kurang dalam mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja seharusnya dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan lebih maksimal dalam mencapai target. Namun kenyatannya, banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah karna kepuasan kerja yang dirasakan mulai menurun dan salah satu penyebabnya merupakan lingkungan kerja yang tidak efektif. Hal ini terbukti dari

penelitian yang sejalan dengan penjelasan diatas dilakukan oleh Made dan Supriyadi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak efektif akan menimbulkan pengalaman bekerja yang kurang menyenangkan dan membuat kepuasan kerja karyawan jadi menurun.

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan kepuasan kerja karyawan yaitu PT. X yang bergerak dibidang jasa transportasi darat, laut, pembuatan kapal dan logistic, dimana beberapa karyawan mereka akan dikirimkan keperusahaan yang bekerja sama untuk mendesain transportasi yang akan dibuat dan mengirimkan hasil dari desain yang telah jadi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993 dan dimulai sebagai perusahaan jasa transportasi darat, lalu berkembang menjadi jasa transportasi laut pada tahun 2007. PT.X menemukan kesuksesan yang luar biasa pada usia yang relatif muda dalam perindustrian transportasi, mewakili transportasi darat dan laut dengan ISO dan sertifikat ISM serta lisensi lainnya. Pada saat ini PT.X sedang mengembangkan layanan logistik dengan transformasi digital yang semakin berkembang. PT.X memiliki karyawan yang berjumlah 1000 sampai 1.500 orang dan beberapa cabang yang tersebar di Indonesia seperti di Medan, Surabaya, Batam, Kalimantan dan Sulawesi Selatan. Pada penelitian kali ini akan dilakukan pada PT. X cabang Sulawesi Selatan. Pada cabang Sulawesi Selatan terdapat pada Jl. Malili-Soroako di kecamatan Wasuponda, Kabupaten Luwu Timur dengan jumlah karyawan kurang lebih 250 orang. Cabang PT.X ini memiliki kerja sama dengan perusahaan tambang nikel besar di daerah soroako yaitu PT. Vale sebagai penyedia transportasi darat bahan dan produksi. Dengan perusahaan

penyedia transportasi terbesar, PT.X pasti memiliki strategi tersendiri dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Mullin (dalam Wijono, 2010) yaitu : a) faktor pribadi merupakan kepribadian dari karyawan, pendidikan serta kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan, b) faktor sosial merupakan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja serta hubungan dengan atasan dan interaksi yang dilakukan dalam bekerja sama, c) faktor budaya merupakan sebuah perilaku yang dimiliki oleh karyawan didasarkan atas nilai-nilai serta aturan dari pihak perusahaan, d) faktor organisasi merupakan faktor yang berhubungan bagian dalam sebuah organisasi seperti struktur, kebijakan, pengawasan dan sifat kerja, e) faktor lingkungan merupakan faktor yang berhubungan dengan tempat bekerja karyawan yang meliputi suhu ruangan, pencahayaan serta kenyamanan dari suara berisik.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin dan Wijono (2010), faktor lingkungan dan faktor sosial yang harus menjadi perhatian oleh pihak perusahaan agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja akan pekerjaannya. Tetapi yang lebih harus diperhatikan adalah faktor lingkungan yang mencakup alat-alat yang akan digunakan dalam bekerja, ruangan yang bersih dan penerangan ataupun pencahayaan yang cukup baik. Dengan lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang untuk lebih lama di tempat kerja dengan waktu yang lebih lama dari sebelumnya (Kasman, 2017). Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan segala macam aktivitas dalam menyelesaikan

pekerjaan, sehingga perusahaan harus memberikan dan memfasilitasi lingkungan kerja dengan baik agar karyawan yang sedang bekerja dapat merasa lebih nyaman dan bertahan lebih lama didalam ruangan (Nitisemito, 2014). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih giat bekerja dan merasa terus bersemangat serta nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Priyono dan Marnis (2008) bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat, kegairahan dan kecepatan dalam bekerja. Sementara itu persepsi terhadap lingkungan kerja didefinisikan sebagai cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar dimana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerja, bahan, metode serta pengaturan kerja yang baik untuk perseorangan maupun untuk kelompok (Sedarmayanti, 2009).

Persepsi terhadap lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek yaitu persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti,2009). Persepsi terhadap lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yaitu kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada didekat karyawan (seperti : meja, kursi, alat dan sebagainya), kemudian kategori kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya seperti penerangan, kelembapan, kebisingan, kebersihan, keamanan pekerja dan lain-lainnya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009).

Nitisemito (2014) mengidentifikasi tiga aspek dari persepsi terhadap lingkungan kerja yaitu suasana kerja, dimana aspek ini berhubungan dengan pencahayaan dalam ruangan serta kondisi suhu yang seimbang, hubungan ditempat kerja salah satu aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial karyawan dengan rekan kerja serta hubungan antara karyawan dengan atasan dan fasilitas di tempat kerja, aspek ini berhubungan dengan kelengkapan fasilitas yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan disebabkan beberapa faktor yaitu faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Made dan Supriyadi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung lancarnya pekerjaan karyawan dapat menimbulkan pengalaman kerja yang kurang menyenangkan dan hal tersebut akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Hafid dan Hasanah (2016) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah suasana dan lingkungan kerja. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Munir & Abdurrohman (2014) yang mengatakan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan pada karyawan.

Selain itu dampak dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan yaitu lebih antusias dalam menyelesaikan tugas dan meningkatnya produktif kerja karyawan (Kaswan,2017). Dengan lingkungan kerja yang baik serta komunikasi antara karyawan berjalan dengan lancar, maka

pekerjaan yang dihasilkan akan lebih maksimal. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan Murtafia dan Suryalena (2015) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan salah satunya lingkungan kerja. Dimana karyawan menghabiskan waktu yang sangat banyak ditempat kerja dengan penerangan yang baik dan terhindar dari kebisingan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menemukan suatu permasalahan yang memunculkan perumusan masalah. Perumusan masalah yang didapat yaitu, apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT.X .

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

- a) Manfaat secara teoritis adalah memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi pada umumnya dan psikologi organisasi dan industri khususnya tentang hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- b) Manfaat praktis
 1. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan subjek lebih memahami tentang pentingnya persepsi terhadap lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan X

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan acuan dalam memahami pentingnya lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. X.