

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sejak meningkatnya jumlah kasus positif yang terinfeksi Covid-19 pemerintah Indonesia mulai memberlakukan berbagai kebijakan pencegahan penyebaran virus tersebut seperti himbauan aktivitas diluar rumah, penjagaan jarak (*physical distancing*), hingga pembatasan berskala besar (PSBB I dan PSBB II) terutama di beberapa kota dengan jumlah kasus positif yang tinggi. Menurut [www. Kompas.com](http://www.kompas.com) angka tertinggi yang terinfeksi covid 19 adalah kota Jakarta dengan positif covid sebanyak 432.799 orang dan yang meninggal 7.256 jiwa dan Jawa Barat dengan angka positif covid sebanyak 317.899 orang dan yang meninggal 4.281 jiwa. Covid 19 juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan Hariyanti (2021).

Berdasarkan data *survey social* Demografi dampak Covid-19, sebanyak 39,09% karyawan bekerja dari rumah secara penuh 34,76% bekerja dari rumah tetapi masih diselingi dengan jadwal masuk kantor dan sisanya masuk seperti biasa sebanyak 7,07% serta 19,09% merupakan pekerja yang tidak memungkinkan untuk dilakukan di rumah (Badan Pusat Statistik, 2020).

Indonesia sendiri terkenal akan kekayaan sumber daya alamnya yang sangat banyak bahkan juga Indonesia sendiri pun merupakan salah satu negara yang berperan penting dalam sektor kelapa sawit. Kelapa sawit memiliki peran yang sangat penting dalam negeri. Setiap perusahaan memiliki beberapa tujuan

yang ingin dicapai yaitu perusahaan tumbuh dan berkembang. Hal ini menyebabkan kelapa sawit di Indonesia menjadi sesuatu yang memiliki untuk berkembang dengan lebih baik dan semakin kompetitif di pasar dunia. Sumber daya alam kelapa sawit sendiri pun ada di salah satu perusahaan kelapa sawit yang ada di Sumatera Barat yaitu PT. Tidar Kerinci Agung (PT.TKA). Manusia sebagai sumber daya dan pelaku utama dalam perusahaan merupakan investasi perusahaan yang harus diperhatikan dan diutamakan.

Mengenai kepuasan kerja setiap karyawan memiliki perbedaan dalam penilaian karena bersifat subyektif ini juga tergantung pada perbedaan usia, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja. Jika dari variabel tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja dan ini dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan. Kepuasan kerja berupaya mengukur respon afektif terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan karyawan merasa menyangkut harapan organisasi itu seperti imbalan dan juga yang serupa. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja.

Sejalan dengan pendapat Triatna (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan oleh Locke dalam Suwatno

(2014) bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara harapan, kebutuhan serta nilai yang berkaitan langsung dengan aspek perasaan serta persepsi yang dihasilkan atau diperoleh individu dalam pekerjaannya.

Menurut Jewell dan Siegall (1998) perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya dan juga tercapainya kesejahteraan bagi karyawan, selain itu juga tujuan lainnya yaitu mendapatkan keuntungan yang besar untuk perusahaan itu sendiri, sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh peneliti terdahulu Spector (1997) mengatakan bahwa kepuasan kerja meliputi suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek.

Pada zaman modern perusahaan mengharapakan karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi (Wadhawan, 2016). Seorang karyawan harus terlibat secara fisik maupun psikologi untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan dan kesejahteraan psikologi seorang individu berdampak pada kepuasan kerja. Seseorang tidak bahagia di tempat kerja sepertinya tidak mungkin orang tersebut melakukan pekerjaan dengan baik.

Ada banyak hal yangn menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam menurunnya semangat kerja karyawan. Bisa karena kerja yang monoton, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rekan kerja yang menyebabkan, atau ada masalah pribadi. Lalu terpikirlah betapa menyenangkan kalau bekerja ditempat lain.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 3 Juni 2022 dengan tiga orang yang mewakili divisi pemasaran, divisi produksi dan divisi umum yang bekerja di perusahaan, A salah satu divisi pemasaran mengatakan bahwa dirinya 18 puas pada saat bekerja dikarenakan dirinya mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman seperti saat di kantor dirinya mendapatkan pencahayaan yang bagus, sirkulasi udara yang tidak terkena debu, suhu udara yang nyaman, J Sebagai anggota staf divisi produksi yang berada di lapangan mengatakan tidak bahwa dirinya kurang puas dalam bekerja dalam bekerja karena sering merasa tidak nyaman pada saat dilapangan yang dimana cuaca tidak menentu bisa hujan bisa panas, sering terkena debu, suara yang mengganggu pada saat bekerja. F sebagai staf divisi umum mengatakan dirinya kadang-kadang mendapatkan kepuasan juga kadang-kadang tidak merasa puas dalam bekerja dikarenakan situasi yang sulit ditebak seperti cuaca, sirkulasi udara, bising sehingga F masih terganggu dengan adanya situasi di lapangan yang tidak bisa ditebak.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap ketiga subjek adalah bahwa dua diantaranya yang mewakili setiap divisi menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja yang disebabkan persepsi lingkungan kerja fisik yang diantaranya seringkali karyawan terkena debu pada saat bekerja sehingga mengganggu dalam aktivitas kerja, cuaca yang tidak menentu, kebisingan di tempat kerja sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Menurut Robbins dan Coulter (2010) karyawan yang merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja membuatnya lebih berkomitmen dan menunjukkan tingginya produktivitas kerja. Lebih lanjut,

komitmen yang ada dalam diri karyawan membuatnya menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi yang baik.

Adapun dampak yang diperoleh dari hasil wawancara dampak dari covid-19 membuat lingkungan kerja fisik berubah sehingga diperlukannya kualitas karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan Muchdarsyah (2007). Kenyamanan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut berlawanan dengan kondisi dan efisiensi perusahaan yang diwujudkan dan ditekankan dengan tindakan penghematan, seperti efisiensi lampu, AC (*Air Condition*) dan lain-lain. Penerangan lampu sedapat mungkin digunakan secukupnya dengan penataan ruang kerja yang ergonomis dan wajib dimatikan ketika pulang kerja. AC ruang dimatikan apabila tidak ada karyawan di dalamnya atau sedang menjalankan dinas luar. Keadaan tersebut menimbulkan keresahan dan kekhawatiran yang berdampak pada kepuasan kerja, karena pada dasarnya kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Jewell dan Siegall 1998).

Salah satu alasan terciptanya kondisi kepuasan kerja bagi karyawan adalah kesadaran karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, yaitu adanya rasa aman bagi pekerja. Persepsi merupakan dasar bagi manusia untuk berperilaku. Gilmer (As'ad, 2003, p.111) hal ini juga berkaitan dan sesuai dengan pendapat hasil wawancara yang peneliti sebutkan menyatakan salah satu faktor yang berperan dalam kepuasan kerja adalah suasana atau lingkungan tempat kerja, baik fisik maupun immaterial. Faktor persepsi tentang lingkungan kerja fisik ternyata mengungkap bahwa

faktor persepsi tentang lingkungan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja. dengan hasil Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mempengaruhi perilaku karyawan, maka pimpinan perusahaan atau manajer akan berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja dalam organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Ellen dan Schultz (Septianingrum, 2004, p.5) menyebutkan bahwa tempat kerja jam kerja yang lebih nyaman dan fleksibel, pertukaran udara yang cukup, penerangan yang cukup, perlakuan yang manusiawi akan membawa kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja membutuhkan suasana yang tertib dan menyenangkan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan pengaruh yang baik bagi semua pihak, baik itu karyawan, manajer maupun hasil kerjanya (Anoraga, 1994, p.48). kasus Lingkungan kerja yang baik ini memungkinkan karyawan memiliki kepuasan karir yang sesuai dengan harapan.

Menurut Handoko (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kemudian menurut Robbin dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah sebagai sesuatu hal yang dirasakan positif dan negatif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya iklim, lingkungan kerja yang kurang kondusif, diperkirakan akan berpengaruh pada persepsi tentang

lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sehingga berdasarkan uraian tersebut, menimbulkan pertanyaan bagi peneliti apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

Hasibuan (2000) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja peralatan yang menunjang pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut Srivasta (2008) persepsi lingkungan kerja fisik adalah pandangan karyawan bahwa perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan alat kerja yang memadai, partisi alat kerja yang memudahkan karyawan untuk mendapatkan maupun mengambil barang, suhu yang baik, dan pencahayaan yang sesuai ruang kerja. menurut Lee dan Brand (2005) Persepsi lingkungan kerja fisik adalah penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja yang dapat memenuhi harapannya yaitu ruang kerja yang nyaman, temperatur yang baik, dan fasilitas kehidupan kerja seperti kursi maupun alat kerja yang memudahkan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa terdapat dua aspek lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara: (1). Lingkungan kerja langsung merupakan kondisi di tempat kerja yang

berhubungan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, warna ruangan dan tata letak atau dekorasi yang baik untuk membuat karyawan nyaman dan merasakan keamanan dalam bekerja; (2). Lingkungan kerja perantara merupakan kondisi di tempat kerja yang berhubungan tidak langsung dengan karyawan. Seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, warna ruangan, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan bau tidak sedap.

Wulandari (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat para pegawai berpersepsi positif terhadap lingkungan kerjanya. Persepsi tersebut membuat karyawan menunjukkan penilaian positif dalam memandang lingkungan kerjanya yang membuat karyawan lebih loyal dan setia pada organisasi sehingga karyawan dapat memajukan serta membela organisasinya.

Persepsi tentang lingkungan kerja fisik merupakan proses kognitif karyawan untuk menginterpretasikan dan memahami lingkungan kerja fisik dan non fisik baik itu positif maupun negatif. Gibson (1996) mengatakan bahwa persepsi merupakan proses pemberian arti (kognitif) terhadap lingkungan oleh individu untuk menafsirkan atau memahami dunia sekitarnya apakah hal itu positif atau negatif. Sedangkan menurut Robbins (2008) persepsi adalah kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indra kemudian di analisa, diinterpretasi dan evaluasi, sehingga memperoleh makna. Menurut Robbins (2008) persepsi ada dua yaitu persepsi positif dan negatif. Persepsi positif yaitu pandangan yang sesuai dengan pribadinya, sedangkan persepsi negatif yaitu pandangan yang tidak sesuai dengan pribadinya karyawan akan membentuk

keyakinan terhadap lingkungan kerjanya berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki apakah arah persepsi itu kearah positif atau negatif. Keyakinan tersebut akan dievaluasi oleh karyawan berupa perasaan suka atau tidak suka dan akan ditunjukkan dengan reaksi perilaku. Karyawan akan menunjukkan perilaku negatif atau positif terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan cenderung memilih dan bertahan pada pekerjaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik (Garaika, 2020).

Dari hasil uraian diatas, kondusif tidaknya lingkungan organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti persepsi terhadap lingkungan kerja yang positif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja pun akan segera dirasakan ,sebaliknya apabila persepsi terhadap lingkungan kerja negatif maka fisik cepat lelah, emosional tinggi sehingga sangat memungkinkan produktivitas karyawan juga akan turun, yang otomatis kepuasan kerja juga tidak akan didapatkan. Dalam permasalahan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan setelah covid-19 di PT. Tidar Kerinci Agung. Persepsi tentang lingkungan kerja fisik yang mendukung karyawan penting untuk diberikan perhatian, karena dapat memberikan pemenuhan kebutuhan individu, sehingga apabila terpenuhi dengan baik akan menimbulkan persepsi positif dari tenaga kesehatan yang menyebabkan peningkatan kinerja, mengurangi efek negatif seperti kelelahan, atau ketidakhadiran bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya serta hal-hal lain yang tidak diinginkan perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat diteliti adalah sebagai berikut: Apakah hubungan antara persepsi tentang lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tidar Kerinci Agung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah hubungan antara persepsi tentang lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Tidar Kerinci Agung setelah pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil ini dapat memberikan pengetahuan bagi pengembangan teori-teori Psikologi Industri mengenai hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi setelah pandemi covid-19, sehingga dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi khususnya Lembaga organisasi, baik pemerintahan maupun perusahaan.