

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan yang berada dalam perusahaan merupakan sebuah aset terpenting dalam sebuah organisasi, dimana karyawan bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini merupakan sebuah penunjang agar tercapainya tujuan perusahaan yang memiliki pemikiran, perasaan, dan keinginan yang tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau yang dibebankan secara langsung kepada karyawan tersebut. Respon atas beban kerja yang diberikan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan, dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, maupun kebutuhan di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap perusahaan karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya. Kepuasan kerja juga merupakan sebuah cerminan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan, dan keinginan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan

karyawan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan yang dirasakannya (As'ad (2005) dalam Priansa (2013;121).

Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki rasa puas. Kepuasan kerja yang didapat karyawan akan mendorong semangat karyawan untuk selalu berprestasi lebih baik dari sebelumnya. Secara umum pemecahan masalah organisasi dari segi manusianya dapat dilakukan melalui prinsip-prinsip kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan muncul perasaan positif antara karyawan dengan pekerjaannya. Perasaan ini merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Sikap atau perasaan positif dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi, sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai dan begitupun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan tersebut maka dapat merugikan organisasi yang bersangkutan bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi, sehingga dari pekerja tersebut dapat diharapkan suatu hasil yang optimal, karena hampir semua perusahaan yang mengalami kemajuan yang pesat ditandai dengan gejala kepuasan kerja yang tinggi diantara para pekerjanya. Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pekerja.

Menurut Spector (1997) dalam Priansa (2016;292) bahwa kepuasan kerja mempunyai sembilan aspek yang berhubungan dengan gaji, promosi,

supervise, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur maupun peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan terakhir komunikasi dalam perusahaan secara keseluruhan, karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Tiffin (1958) dalam Sutrisno (2016;76) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2016) dengan hasil bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian yang dilakukan Aini (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, melalui lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya untuk memotivasi karyawan dan juga akan berdampak kepada kepuasan kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan suatu kondisi kerja ataupun suatu suasana yang menyenangkan yang dirancang secara baik oleh perusahaan yang didukung oleh seluruh fasilitas yang diperlukan karyawan, agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Westerman (2009;288) Lingkungan kerja dapat memainkan peran utama dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan serta dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan suatu

ketidakpuasan kerja. Menurut Gjorgji (2011;373) sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Shalley (2008;215) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja tersebut mampu meningkatkan dan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan.

Salah satu perusahaan yang berada di kota Gresik adalah PT Graha Sarana Gresik yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa di bawah naungan PT Petrokimia Gresik. Perusahaan yang awalnya bernama PT Petrograha Sarana mengalami perkembangan yang kemudian berubah nama menjadi PT Graha Sarana Gresik hingga saat ini, yang meliputi usaha bidang *property*, angkutan, perdagangan, pergudangan, perkantoran serta jasa pertambangan umum. (*buku pedoman kumpulan standar operasional dan prosedur PT Graha Sarana Gresik 2017*)

Sejalan dengan perkembangan kegiatan perusahaan dari masa ke masa, maka PT Graha Sarana Gresik juga memiliki anak perusahaan yaitu PT Gresik Graha Wisata dimana perusahaan ini menjalankan usahannya dengan *focus* pada jasa pelayanan *tour* dan *travel* yang telah memiliki dua cabang antara lain di kota Denpasar dan Tuban, dengan begitu banyak bidang-bidang yang dikelola, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan para karyawan seperti faktor lingkungan kerja, faktor lingkungan yang terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik menurut Robbins (2009;67) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman,

dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins (2009;67) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana
PT Graha Sarana Gresik
Tahun 2017

No	Sarana dan Prasarana Yang Digunakan	Jumlah	Kondisi
1	Alat Kantor	63	Baik
2	Meja dan Kursi (Kerja/Rapat Penjabat)	63 Set	Baik
3	Computer	63 Unit	Baik
4	Avansa	8 Unit	Baik
	Mobil Box	1 Unit	Baik
5	AC Central	1 Unit	Baik
	AC Split	10 Unit	Baik
6	Kipas Angin	1 Unit	Baik
7	Alat Studio dan Komunikasi	1 Unit	Baik

Sumber : Personalia PT Graha Sarana Gresik 2017

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil data rekapitulasi sarana dan prasarana pada PT Graha Sarana Gresik mengalami kondisi baik namun dari hasil pengamatan, kondisi lingkungan kerja fisiknya belum baik karena masih terdapat masalah pada ruang akuntansi yang kurang dingin, yang mengakibatkan karyawan menambah kipas angin pada jam-jam tertentu, dibolehkannya karyawan membawa makan-makanan berat ke dalam ruang kerja yang akan mengganggu permutaran sirkulasi udara di dalam ruangan yang akan menimbulkan bau yang berkeliaran didalam ruangan, ukuran ruang kerja yang sempit, tata letak ruang kerja antar divisi satu dengan divisi lain yang lumayan jauh dan *system* jalan ruangan berbentuk lorong-lorong yang berbolak balik pada divisi keuangan dan divisi akuntansi, privasi kerja yang terlalu terbuka antara

jarak meja pegawai satu dengan meja pegawai lainnya, banyaknya tumpukan *file* sekitar meja kerja, adanya peralatan kantor seperti mesin printer yang masih dipakai bergantian, penempatan air minum (*dispenser*) di depan pintu pada ruang teknik dan ruang personalia, adanya *music* yang di dengarkan di tempat kerja.

Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011;105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2009;31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Hubungan kerja
PT Graha Sarana Gresik
2017

No	Agenda	Perbulan/pertahun	Keterangan
1	Rapat per bulan (x)	12 x / Tahun	12 x Rapat Anggaran 24 x Rapat koordinasi unit kerja
2	Family gathering (x)	2 x / Tahun	1 x Acara HUT 1 x Halal Bihalal
3	Arisan (Agenda Kantor)	4 x / Tahun	Arisan Istri Karyawan

Sumber : Personalia PT Graha Sarana Gresik 2017

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa setiap tahun pada bulan-bulan tertentu perusahaan PT Graha Sarana Gresik selalu menjalin hubungan dengan baik kepada para karyawannya, tidak hanya pada karyawannya saja namun kepada para istri karyawan yang berada di perusahaan tersebut melalui acara-acara di luar dari area perusahaan. Dalam data tersebut untuk menindak

lanjuti ketika lingkungan kerja sudah kondusif maka tugas perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusianya yang didukung dengan adanya pemberian motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri.

Menurut Zainal *et al* (2014;607) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi, maka mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu yang dapat memuaskan keinginan mereka. Pendapat lain diungkapkan oleh Ishfaq *et al.* (2010;135) menyatakan karyawan akan termotivasi dengan terpenuhinya kepuasan kerja atau rasa keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sehingga dengan seringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, maka akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad (2005) dalam Priansa (2013;127). Namun pada dasarnya orang yang giat bekerja karena adanya suatu motivasi dalam dirinya, dan hal tersebut timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan Tetap
PT Graha Sarana Gresik
Tahun 2017

Data Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan		
Keterangan	Jumlah	Tahun
Insetif 2 kali gaji	72 Orang	2017
Jasa operasi (bonus) 5 kali gaji	72 Orang	2017
THR 2 kali gaji	72 Orang	2017

Pelatihan		
Pelatihan SPI dan Sisdur Akuntansi	2 Orang	2017
Pelatihan Customer Service	25 Orang	2017
Pelatihan Perpajakan	4 Orang	2017
Manajemen Risiko	4 Orang	2017
Akuntansi dan Anggaran	3 Orang	2017

Sumber : *Personalia PT Graha Sarana Gresik 2017*

Berdasarkan pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa motivasi atau *reward* yang diberikan kepada karyawan belum menyeluruh karna dari total keseluruhan karyawan 77 karyawan tetap hanya 72 orang saja yang diberikan motivasi sisanya lima orang belum mendapatkan motivasi dari perusahaan, dan untuk pelatihan hanya beberapa orang saja yang mengikuti pelatihan tersebut. Motivasi menjadi suatu hal yang penting, karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung tingkah laku karyawan agar karyawan bekerja sesuai pencapaian hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting untuk diperhatikan karena para manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya agar diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian latar balakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan berjudul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Graha Sarana Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Graha Sarana Gresik ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Graha Sarana Gresik ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Graha Sarana Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah, maka tujuan peneliti yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Graha Sarana Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Graha Sarana Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Graha Sarana Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat Bagi PT Graha Sarana Gresik

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.