

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang industri memiliki dampak terhadap sumber daya manusia maupun suatu lembaga organisasi, baik pemerintahan maupun perusahaan. Keadaan seperti ini memaksa pekerja untuk terus lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dan mewujudkan tujuan bersama. Tujuan organisasi yang telah ditetapkan biasanya akan digerakkan oleh kelompok yang berperan aktif sebagai pelaku. Pelaku tersebut yang bertugas menggerakkan organisasi adalah orang sebagai partisipan dalam organisasi yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai.

Terwujudnya tujuan perusahaan karena adanya usaha, sumbangan ide-ide, kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki pegawai dalam lembaga organisasi atau perusahaan. Faktor lainnya yang dapat mendukung pegawai dalam melakukan kerja adalah lingkungan kerja. Tempat kerja sangat dituntut untuk andil dalam hal ini guna membantu sumber daya manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan bekerja yang baik agar dapat mewujudkan tujuan bersama.

Banyak penyebab yang dapat mempengaruhi terwujudnya keinginan suatu organisasi untuk bisa mencapai tujuan. Membicarakan hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja tentu tidak dapat terlepas dari faktor kepuasan kerja, sebab kepuasan kerja merupakan tahap awal dalam memperoleh motivasi ataupun kinerja yang baik. Biasanya seseorang akan merasa puas atas pekerjaan yang sedang dilakukan, apabila dianggap telah memenuhi harapan sehingga dapat memunculkan motivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku maupun sikap pegawai.

Jika pegawai merasakan puas dalam bekerja maka pegawai tersebut akan menyumbangkan yang terbaik untuk perusahaan. Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat Hidayat & Tjahjono (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup positif untuk komitmen organisasi, pegawai akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi apabila mampu merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Wexley & Yuki (2005) dalam bukunya menyatakan bahwa seorang pegawai yang merasakan kepuasan akan memunculkan motivasi dan hal ini

menjadikan seorang pegawai lebih produktif disbanding dengan pegawai yang tidak merasakan kepuasan.

Faktanya menunjukkan bahwa banyak pegawai tidak puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survei kamis (6/8/2015) dengan subjek pegawai sebanyak 17,623 orang. JobsDS Indonesia menyebutkan 73 % responden merasa tidak puas dengan pekerjaannya. JobsDB Indonesia menyatakan penyebab terbanyak adalah masalah upah, fasilitas ditempat kerja kurang baik, dan bonus tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan perusahaan, sehingga pegawai tidak merasakan kenyamanan dalam tempat kerjanya (Praditya, 2015).

Adapula hasil survei yang dilakukan oleh *Accenture*, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat pada tanggal 8 Maret 2013 menyatakan bahwa Indonesia merupakan negara yang berada di urutan pertama dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah didunia. Masalah yang dikeluhkan oleh pegawai antara lain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, upah yang tidak adil, tunjangan, serta kesediaan jenjang karir (Siringo ringo, 2014). Padahal suatu organisasi diwajibkan memiliki pegawai yang bersikap positif dan minat kerja yang baik, sehingga mampu memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah masalah yang bersifat individual. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keadaan yang terjadi pada individu.

Penjelasan di atas sependapat dengan Dawal & Taha (2006) bahwa kepuasan kerja pegawai bisa dilihat dari sikap kerjanya. Sama dengan yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013) kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi pada lingkungan kerja. Menurut Putri Pande & Utama (2014) sikap positif pegawai terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan. Hal ini sebagai penunjang tercapainya suatu tujuan organisasi.

Raharjo & Nafisah (2006) mengemukakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja merupakan konsep praktis yang sangat penting, karena kepuasam kerja adalah hasil dari performa yang sangat baik dan kesuksesan dalam bekerja untuk seorang karyawan. Kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor meningkatnya kerja seorang pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik atau keuntungan untuk organisasi dimana pegawai bekerja (Hadinata, 2014).

Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai, sehingga perasaan tersebut dimungkinkan dapat berdampak kurang baik terhadap

kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Munandar (1995) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa suka atau tidak suka seorang pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya Bagus Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dimana pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya.

Faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai dalam melakukan tugasnya salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala situasi dan kondisi di sekitar pegawai sewaktu menjalankan tugas yang dibebankan dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja kurang baik bahkan dapat dikatakan buruk maka pegawai tidak akan merasakan puas dalam melakukan pekerjaannya. Begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja baik ataupun nyaman dapat dipastikan bahwa pegawai akan merasakan puas dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sama halnya seperti adanya budaya yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula, sehingga akan terwujud rasa kepuasan terhadap pegawai. Wexley & Yuki (2005) berpendapat bahwa sebuah organisasi mampu mengembangkan kinerja dengan cara membuat segala keadaan kerja yang menyenangkan, upah atau gaji yang sesuai, dan pengawasan yang bijaksana.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara terhadap 2 orang pegawai, mereka mengatakan sebagai berikut :

“Saya pribadi merasakan jadi pekerja selama ini, merasa kalau belum puas dan maksimal kerja karena sering terjadi kendala sewaktu bekerja misalnya yang sering terjadi saya ngerasa kediginan dengan ac, kalau semisal dibesarkan suhunya takut yang lain kepanasan, jadi terganggu” (Wawancara dengan BN tanggal 23 Mei 2017, 09.35 WIB)

“Yang mempengaruhi motivasi juga puasnya saya daam kerjaan selama ini itu berkaitan keadaan lingkungan kerja, kayak komunikasi yang baik sama teman satu tim, terus upah dan penghargaan untuk kami setelah melakukan kerja, alat-alat kerja juga kalo pas eror kayak komputer dan pas kebetulan teknisi IT memang di tempat kerja buat betulin ini minim orangnya, menghambat banget ini” (Wawancara dengan NA tanggal 23 Mei 2017, 11.12 WIB).

Lingkungan kerja merupakan beban bagi para pekerja jika tidak dikelola cukup baik bisa berakibat buruk bagi para pegawai. Ada beberapa jenis pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan apabila lingkungan kerja fisiknya tidak memadai, hal ini jika terus menerus dibiarkan akan menjadi suatu kendala bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja

dapat berupa keadaan fisik kantor seperti pencahayaan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, rekan-rekan sejawat, kelembaban udara dll yang mampu mendorong pegawai untuk lebih giat dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sunyoto, 2013). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab seorang pegawai berhasil melakukan pekerjaannya juga sebaliknya lingkungan kerja dapat menyebabkan suatu kegagalan pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Anogoro & Widiyanti, 1990).

Lingkungan kerja yang baik ataupun nyaman merupakan pengaruh atau bergantungnya seorang pegawai terhadap aktivitas kerja. Nitisemito (2002) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik yaitu segala situasi dan benda-benda yang berada disekeliling pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja seperti suhu udara, pencahayaan, ruang gerak pekerja, keamanan, kebersihan, kelembaban dan lain-lain. Lingkungan kerja harus benar diperhatikan dan diatur dengan baik, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, selanjutnya dapat mendorong pegawai dalam sebuah organisasi menjadi semangat sewaktu melakukan aktivitas atau tugas kantor dan pada akhirnya dapat memberikan timbal balik yang baik untuk organisasi.

Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Analisa & Rahardjo (2011) bahwa keadaan lingkungan kerja yang baik akan ketika pekerja mampu menjalankan aktifitas secara optimal, nyaman dan aman. Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dilakukan oleh Yasa & Utama (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 33,3%. Yunanda (2012) berpendapat jika lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 17,2%.

Interaksi yang terjadi antara pegawai dengan lingkungan kerja dapat menimbulkan suatu persepsi yang berbeda-beda antara masing-masing pegawai, walaupun berada dalam satu kondisi dan tempat yang sama. Pegawai memiliki persepsi yang baik pada lingkungan kerja, maka pegawai mampu merasakan hal yang membuat senang. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki persepsi yang kurang baik pada lingkungan kerja, maka pegawai tidak mampu merasakan hal yang menyenangkan dalam situasi kerja (Khotimah, 2010)

Mulyana (Khotimah, 2010) menyatakan persepsi adalah proses kognitif pada diri seseorang yang berkaitan dengan kepercayaan, sikap dan harapan yang digunakan untuk memahami apa yang dipersepsi. Luthans (2006) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses kognitif yang menghasilkan gambaran, yang mungkin berbeda dengan realita. Persepsi terhadap

lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Streers & Porter (1985) adalah hasil dari tingkah laku yang dilakukan oleh organisasi, bisa sadar maupun tidak sadar. Persepsi juga dapat mempengaruhi perilaku individu didalam organisasi. Ivancevich, Konopaske, & Mattenson (2007) mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif dimana individu memilih dan mengartikan stimulus pada lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut yang telah dijelaskan diatas timbul pertanyaan “Apakah ada hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai PT. Phapros Tbk Kota Semarang ?”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah peneliti, yaitu:

Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada pegawai.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, adalah:

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini untuk memberikan pengetahuan bagi pengembangan teori-teori Psikologi Industri mengenai hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai

2. Manfaat Praktis

Apabila penelitian ini terbukti, diharapkan bisa memberikan informasi yang berkaitan dengan persepsi terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sehingga dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi khususnya lembaga organisasi, baik pemerintahan maupun perusahaan.