

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT Daekyung Indah Heavy Industry merupakan anak perusahaan dari Daekyung Machinery & Engineering Co. Ltd yang bergerak dalam produksi peralatan kimia, perusahaan ini didirikan pada tahun 1992 dan berlokasi di jalan Australia II K1 Kawasan Industrial Estate Cilegon, Banten, Indonesia.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Permasalahan mengenai lingkungan kerja menarik untuk diamati karena lingkungan kerja merupakan salah satu yang menjadi perhatian didalam setiap perusahaan terkait tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat bertahan dalam sebuah perusahaan jika merasa puas, nyaman dan senang bekerja di perusahaan tersebut. Rasa nyaman ditimbulkan oleh berbagai faktor dalam perusahaan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dan hal-hal lainnya yang dapat berpengaruh pada psikologis karyawan.

Perlunya lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal, dan membuat karyawan merasa puas berkerja di dalam perusahaan.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil survey awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari tolak ukur kepuasan kerja itu sendiri. Untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku kerja seperti : produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour* dan *turnover*. (Sutrisno, 2014)

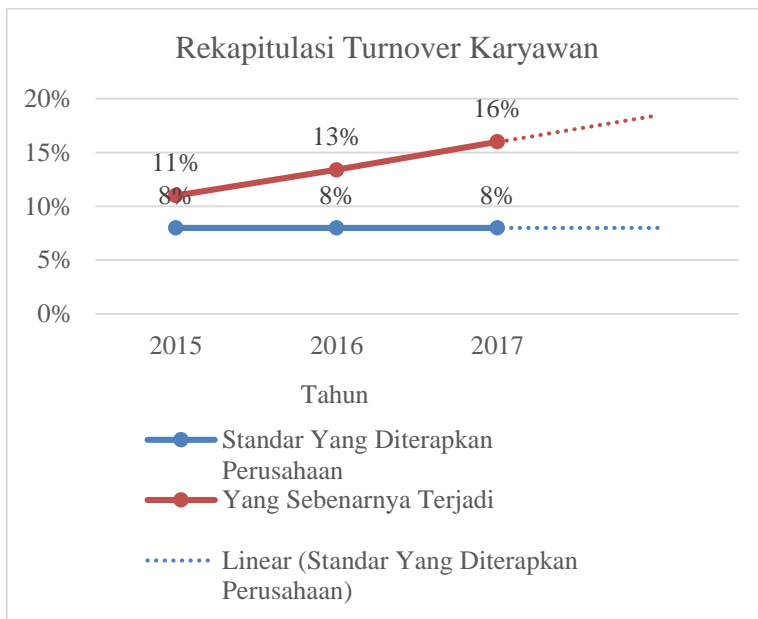
Indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry ditunjukkan dengan selama beberapa tahun terakhir tingkat *turnover* karyawannya mengalami peningkatan. Dapat dilihat dari data

Hilmi Agus Subarkah, 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DAEKYUNG INDAH HEAVY INDUSTRY

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

rekapitulasi *turnover* karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry tahun 2015- 2017 pada gambar 1.1 berikut :



Sumber : Database PT. Daekyung Indah Heavy Industry 2015-2017

Gambar 1. 1
Grafik Rekapitulasi Turnover Karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry Tahun 2015-2017

Data diatas menunjukkan tingkat *turnover* karyawan, *turnover* menurut Robbins and Judge adalah “tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela”. Grafik diatas menunjukkan bahwa tingkat turnover di PT. Daekyung Indah Heavy Industry mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari persentase turnover pada tahun 2015 mencapai 11% sedangkan persentase *turnover* tahun 2016 mencapai 13% dan pada tahun

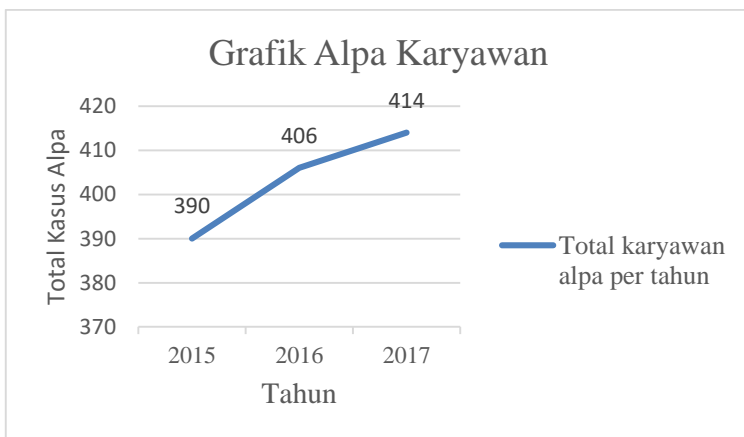
Hilmi Agus Subarkah, 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DAEKYUNG INDAH HEAVY INDUSTRY

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2017 kembali mengalami peningkatan menjadi 16%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Daekyung Indah Heavy Industry belum optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011) yang menyatakan “kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* nya lebih tinggi.”

Sementara itu indikasi atau tolak ukur dari kepuasan kerja diantaranya produktivitas, kecelakaan akibat kerja, seta *labour*, *turnover* dan absentisme, serta kedisiplinan karyawan menjalankan pekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan bisa dilihat dari tingkat absensi. Ternyata dalam kurun waktu 3 tahun terakhir tercatat tingkat absensi yang mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat dalam gambar 1.2 berikut ini :



Sumber : Database PT. Daekyung Indah Heavy Industry 2015-2017

Gambar 1. 2
Data Rekapitulasi Alpa Kerja Karyawan (Tidak ada keterangan)
PT. Daekyung Indah Heavy Industry
Periode 2015-2017

Hilmi Agus Subarkah, 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DAEKYUNG INDAH HEAVY INDUSTRY

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan gambar data diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (α) cenderung meningkat di setiap tahunnya dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Menurunnya tingkat kehadiran dan meningkatnya tingkat α karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry. Rendahnya tingkat kedisiplinan ini juga salah satunya disebabkan karena menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Karena biasanya jika karyawan selalu datang ke tempat kerja dan tingkat absensi/ α nya rendah maka secara relative kepuasan kerja karyawan tersebut baik. Sebaliknya jika karyawan jarang datang ke tempat kerja dan tingkat absensi/ α nya tinggi maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut dikatakan kurang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian HRD PT. Daekyung Indah Heavy Industry yaitu Bapak Dwi Sugeng Utomo menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum optimal, hal ini terlihat dari keluhan karyawan yang terlontar bahwa karyawan terkadang merasakan bosan dan jenuh dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Hal ini bisa berdampak buruk bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan seperti dituntut untuk melakukan perubahan atau mencari solusi agar hal ini tidak terjadi secara terus menerus yang berimbas kepada nama baik perusahaan dan produktivitas perusahaan.

Tidak hanya nama baik perusahaan dan produktivitas perusahaan saja yang dipikirkan, akan tetapi perusahaan seharusnya memikirkan dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri .

Menurut Sedarmayanti dalam Alini Gilang (2016) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Lingkungan mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan. Dalam lingkungan kerja itu sendiri menurut Sedarmayanti dalam Alini Gilang (2016) dibagi menjadi dua yaitu :

Hilmi Agus Subarkah, 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DAEKYUNG INDAH HEAVY INDUSTRY

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Maka dari itu penting bagi perusahaan memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa puas kerja didalam perusahaan tersebut dan mampu memberikan kinerja yang maksimal. Perusahaan harus memberi perhatian dan menata lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja non fisik yang menjadi suatu permasalahan dalam perusahaan ini.

Banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja (Luthans, 2011)

Sedangkan menurut Gilmer dalam Sutrisno (2014) factor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, factor intrinsic pekerjaan, kondisi kerja, aspek social didalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Kondisi kerja yang ditimbulkan dari lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Karena pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan kerja.

Secara khusus Duane P. Schultz dan Sidney E. Schultz dalam Rajali Damanik (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan kerja temporer yaitu terdiri dari jumlah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis yaitu terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan.

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk menciptakan suasana kerja/lingkungan kerja yang menyenangkan, agar setiap karyawan selalu merasa senang melakukan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena karyawan dapat

Hilmi Agus Subarkah, 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DAEKYUNG INDAH HEAVY INDUSTRY

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan didapat hasil kerja yang optimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat menurunkan semangat dan gairah dalam bekerja, maka karyawan akan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hasil kerja yang didapat kurang optimal, akibatnya tingkat kepuasan kerja karyawannya rendah.

Dari beberapa pengertian dan factor diatas, penelitian yang dilakukan berfokus kepada lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Atas dasar itu penulis merasa tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja non fisik di PT. Daekyung Indah Heavy Industry?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja di PT. Daekyung Indah Heavy Industry?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan fisik kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Daekyung Indah Heavy Industry?

1.3 Tujuan Penelitian Masalah

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik PT. Daekyung Indah Heavy Industry
2. Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry

Hilmi Agus Subarkah, 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DAEKYUNG INDAH HEAVY INDUSTRY

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industry

1.4 Manfaat Penelitian Masalah

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terbagi dalam dua jenis kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan praktis.

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan berguna dalam teoritisnya untuk memperluas dan memperdalam teori lingkungan kerja non fisik dan teori kepuasan kerja di perusahaan, sebagai bahan pemahaman teori yang di peroleh oleh penulis selama di perkuliahan untuk menerapkannya dalam dunia kerja secara nyata.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahanan penulis khususnya informasi upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peran lingkungan kerja non fisik.

Hilmi Agus Subarkah, 2018

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. DAEKYUNG INDAH HEAVY INDUSTRY*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu