

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001 : 202). Perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya akan memiliki kinerja perusahaan yang lebih baik. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

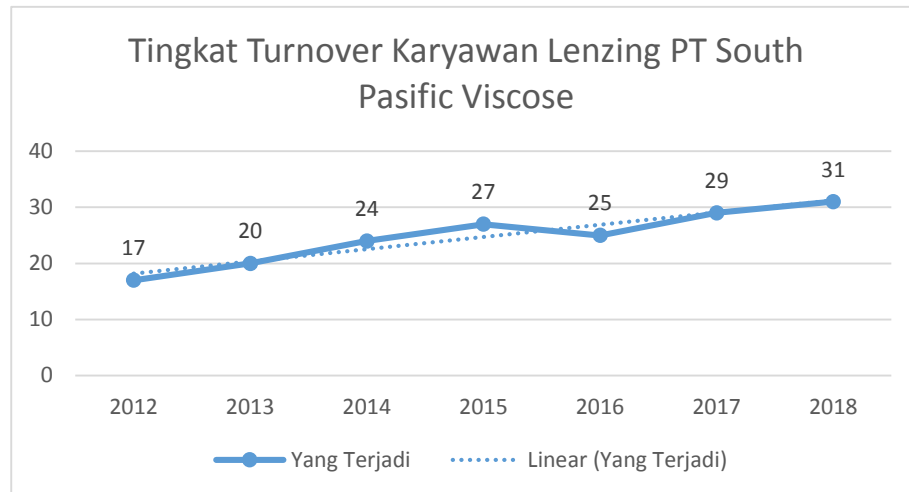
Perusahaan melakukan upaya untuk mencapai tujuan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Permasalahan mengenai lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk diamati bagi perusahaan karena berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan mampu bertahan dalam sebuah perusahaan jika merasa nyaman, puas, dan senang dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut. Rasa nyaman dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja yang baik fisik maupun non fisik dan berbagai hal lainnya yang berpengaruh pada psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kinerja yang maksimal dan membuat karyawan merasa puas bekerja didalam perusahaan.

Lenzing PT. South Pacific Viscose merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Lenzing PT. South Pacific Viscose bergerak dibidang produksi kimia, perusahaan ini didirikan pada tahun 1892 dan berlokasi di Desa Cicadas, Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat, Indonesia.

Indikasi kepuasan kerja perusahaan dapat dilihat dari data *turnover* dan data tingkat ketidakhadiran. Dapat dilihat dari data *turnover* karyawan Lenzing PT. South Pacific Viscose pada tahun 2012-2018 pada gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1

Tingkat Turnover Karyawan Lenzing PT South Pasific Viscose



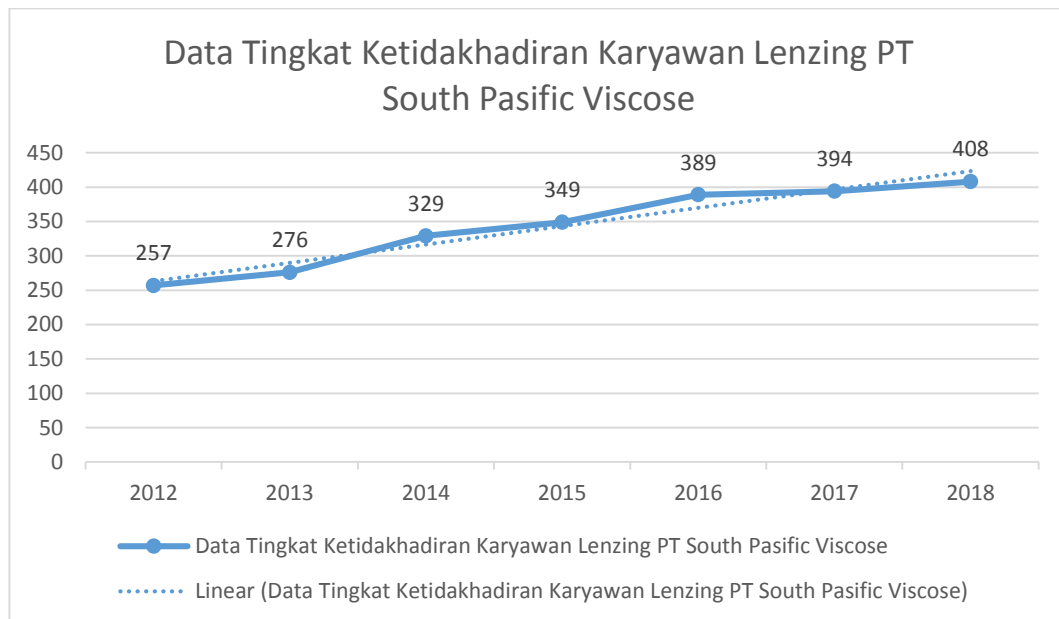
Sumber: Database Lenzing PT South Pasific Viscose 2012-2018

Data diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada Lenzing PT South Pasific Viscose mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebesar 31, sedangkan pada tahun 2017 sebesar 29. Peningkatan *turnover* pada Lenzing PT South Viscose yang terjadi secara terus-menerus dapat mengkhawatirkan jika terjadi secara berkelanjutan.

Selain itu indikasi atau tolak ukur dari kepuasan kerja adalah produktivitas, kecelakaan akibat kerja, *turnover*, dan absensi, serta kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya. Maka kedisiplinan karyawan bisa dilihat dari absensi. Berikut adalah tingkat absensi dalam periode 2012-2018. Hal ini dapat dilihat dalam gambar 1.2 berikut:

Gambar 1.2

Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Lenzing PT South Pasific Viscose



Sumber: Database Lenzing PT South Pasific Viscose 2012-2018

Berdasarkan gambar data diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan cenderung meningkat di setiap tahunnya dalam periode 2012-2018. Tingkat ketidakhadiran yang terus meningkat dari tahun ketahun mencerminkan bahwa perusahaan memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah karena menggambarkan karyawan tidak nyaman bekerja di perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2018 perusahaan memiliki nilai ketidakhadiran tertinggi sebesar 408 kali.

Meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan Lenzing PT South Pasific Viscose ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan Lenzing PT South Pasific Viscose. Rendahnya tingkat kedisiplinan ini juga salah satunya disebabkan karena menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan (Hasibuan,2013). Karena biasanya jika karyawan selalu datang ke tempat kerja dan tingkat ketidakhadirannya rendah maka secara relatif kepuasan kerja karyawan tersebut baik. Sebaliknya jika karyawan jarang datang ke tempat kerja dan tingkat ketidakhadirannya tinggi maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut dikatakan kurang.

Hal ini dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu untuk melakukan perubahan atau mencari solusi agar hal ini tidak terjadi secara terus menerus yang akan berdampak kepada nama baik perusahaan dan produktivitas perusahaan.

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

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa 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 (Duane, 2005). Dalam lingkungan kerja itu sendiri Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Adapun yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang efektif mendorong karyawan menjadi lebih bahagia dengan pekerjaannya (Dr. Ruchi Jain, 2014). Maka dari itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa puas kerja didalam perusahaan tersebut dan memiliki perhatian dan menata lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja non fisik yang menjadi suatu permasalahan dalam perusahaan ini.

Banyak sekali hal yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan (Luthans, 2011). Sedangkan Sutrisno (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, gaji, manajemen perusahaan, keamanan kerja, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek social didalam pekerjaan, fasilitas, dan komunikasi. Kondisi kerja yang timbul melalui lingkungan kerja merupakan salah satu faktor 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 mampu

dipenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan kerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan aspek psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi 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 (Duane P. Schultz, 2015).

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki tujuan untuk menciptakan suasana kerja/lingkungan kerja yang nyaman, agar setiap karyawan selalu merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan pekerjaan yang optimal, dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan gairah dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hasil yang didapatpun kurang optimal, akibatnya kepuasan kerja karyawanpun akan rendah.

Dari beberapa faktor dan data yang dicantumkan diatas, penelitian yang dilakukan penulis akan difokuskan dalam melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Atas dasar itulah maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja non fisik di Lenzing PT. South Pasific Viscose?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di Lenzing PT. South Pasific Viscose?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Lenzing PT. South Pasific Viscose?

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik di Lenzing PT. South Pasific Viscose
2. Gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan Lenzing PT. South Pasific Viscose
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Lenzing PT. South Pasific Viscose

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

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