

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan targetnya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena manusia itu sendiri mempunyai bakat, kualitas, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk dalam melakukan pekerjaan atau bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam berlangsungnya suatu aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama dalam menjalankan sumber daya yang lainnya. Fokus utama dari sumber daya manusia adalah karyawan. Menurut Handoko (2012: 4)

Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum adalah sesuatu yang membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam

menjalankan tugas dan pekerjaannya sebagai seorang karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapatkan perhatian hal ini menjadi tugas suatu pemimpin organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan perusahaan tempat dimana dia bekerja. Kemampuan maupun kepuasan yang dimiliki dari seorang karyawan didalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah di dapat oleh mereka dan tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan. Untuk mendapatkan hasil yang baik disetiap pekerjaan maka seorang karyawan harus memiliki kualitas yang baik, tidak hanya itu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik seorang karyawan juga harus merasakan suatu kepuasan yang di rasakan setiap karyawan dalam bekerja, adanya kepuasan karyawan yang di dapat akan menciptakan suatu kerelaan dalam bekerja tanpa merasa adanya suatu keterpaksaan dalam menciptakan hasil yang baik di dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Tidak hanya itu kunci dari kesehatan sebuah perusahaan di lihat dari kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap umum

seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2008:139).

Menurut Yulharsari (2012:3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

PT. PJ-TEK MANDIRI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Dimana perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang sangat terkenal dikalangan masyarakat sekitar khususnya di Tangerang. Perusahaan ini berdiri pada 8 Februari 2008, beroperasi secara nasional di Indonesia, PT. PJ-TEK MANDIRI dengan tim manajemen dan teknisi yang paling mapan. Berfokus pada penciptaan manfaat bagi klien dengan komitmen dalam memberikan nilai. Kualitas Integritas dan Efisiensi. Perusahaan ini memberikan proyek transformasi besar, memobilisasi sumber daya manusia, dan mengelola proyek yang kompleks secara teknis menantang. Teknisi di perusahaan disertifikasi oleh berbagai persyaratan kode untuk menyertakan ASME, API, AWS ANSI dan MIGAS bersertifikat lokal, Departemen Tenaga Kerja, dan Panas Bumi/EBTKE.

Dari hasil survei awal pada perusahaan PT. PJ-TEK MANDIRI bahwa di dapatkan data mengenai tingkat keluar masuknya karyawan pada 4 (empat) tahun terakhir sebagai berikut.

Tabel 1.1**Jumlah Karyawan PT. PJ-TEK MANDIRI Tangerang Tahun 2017 sampai 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karayawan yang Keluar
2017	68 orang	10 orang	3 orang
2018	75 orang	5 orang	7 orang
2019	73 orang	4 orang	8 orang
2020	69 orang	6 orang	3 orang

Sumber: Bagian HRD PT. PJ-TEK MANDIRI

Berdasarkan data pada tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. PJ-TEK Mandiri Tangerang pada periode tahun 2017-2020 mengalami fluktuasi dan kebanyakan kasus karyawan keluar dari pekerjaan disebabkan karena mengundurkan diri.

Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta dari berbagai faktor yang ada diantaranya yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang di berikan perusahaan. Menurut Gilmer (1995:114) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (1) kesempatan untuk maju, (2) keamanan kerja, (3) gaji, (4) manajemen kerja, (5) kondisi kerja, (6) pengawasan, (7) faktor intrinsik dari pekerjaan, (8) komunikasi, (9) aspek sosial dalam pekerjaan, dan (10) fasilitas kerja.

Menurut Hasibuan (2005:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: (1) balas jasa yang adil dan layak, (2) penempatan yang tepat sesuai keahlian, (3) berat ringan pekerjaan, (4) suasana dan lingkungan

kerja, (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinan, (7) sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Jika di sekitar lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman maupun memberikan kesan yang tidak baik maka karyawan yang bekerja akan merasakan malas. Lingkungan kerja bisa di kategorikan di dalam dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keinginan yang di harapkan setiap karyawan di dalam pekerjaannya akan pemberian gaji yang cukup, keamanan di dalam lingkungan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pemimpin yang bijak sana dan teman kerja yang kompak. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik juga sangat begitu mempengaruhi suatu kepuasan kerja karyawan yang mana apabila suatu keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, Rekan kerja mudah di ajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan pula akan menikmati pekerjaan dan merasa puas akan bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan ikut merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan yang di lakukan oleh setiap karyawan, oleh karena itu kenyamanan yang di rasa akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan lingkungan kerja juga dilihat dari beberapa aspek pula misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang baik, memiliki pencahayaan yang memadai, warna ruangan,

maupun hubungan dengan rekan kerja yang baik, maka dengan adanya aspek tersebut akan menciptakan suatu kepuasan kerja bagi karyawan .

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan yang di berikan oleh setiap perusahaan kepada karyawan untuk menciptakan suatu kepuasan kerja bagi setiap karyawan sehingga akan menunjang kinerja dalam menghasilkan suatu tujuan tertentu. Dengan adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan tersebut dapat mendukung karyawan dalam bekerja. Dimana fasilitas ini digunakan sebagai alat maupun sarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehinga karyawan akan lebih produktif dan menimbulkan rasa kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Agar dapat memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan memang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut maka diperlukan evaluasi, sehingga dapat diketahui secara jelas apa yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan karyawan. Berdasarkan masalah pokok di atas peneliti perlu mengetahui lebih jauh tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PJ-TEK MANDIRI Tangerang.

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penyediaan Fasilitas Kerja**

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PJ-TEK MANDIRI Tangerang”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang di uraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja di PT. PJ-TEK MANDIRI
2. Bagaimana Penyediaan Fasilitas Kerja di PT. PJ-TEK MANDIRI
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PJ-TEK MANDIRI
4. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penyediaan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PJ-TEK MANDIRI

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja di PT, PJ-TEK MANDIRI
2. Penyediaan fasilitas kerja di PT. PJ-TEK MANDIRI
3. Kepuasan kerja karyawan di PT. PJ-TEK MANDIRI
4. Pengaruh lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PJ-TEK MANDIRI

1.4. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi pembacanya dalam pengembangan ilmu dan penerapan ilmu, diantaranya yaitu:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan dilapangan.

2. Penerapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan penyediaan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

- b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini agar dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia kedepannya.

- c. Bagi Peneliti Lain

Hasil ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi penelitian yang lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia,

khususnya dalam hal pengaruh lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PJ-TEK MANDIRI Tangerang, Jl. Cempaka II, Tangerang Selatan, Banten 15317, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian sudah selesai dilakukan selama 10 bulan terhitung dari akhir bulan Maret 2021 sampai Januari 2022 dimulai dari melakukan survei, meminta izin, mengumpulkan data, pengolahan data, sampai dengan penulisan. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran.