

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk di lingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Spector (Anoraga, 2009) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi, dan sebagainya.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amin (2012) dengan subjek sebanyak 100 karyawan, variabel kepuasan kerja diketahui rerata empirik (RE) sebesar 38,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 35 yang berarti kepuasan kerja subjek tergolong sedang. Kondisi ini dapat diketahui bahwa ada beberapa karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo yang belum mencapai rasa kepuasan yang diharapkan atas pekerjaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh hubungan antara karyawan, gaji, promosi, pengawasan atau supervisi dan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil analisis *Stepwise* yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mengkorelasikan antara tiap – tiap aspek kepuasan kerja dengan keseluruhan aspek intensi *turnover* diperoleh hasil sebagai berikut: sumbangan koefisien relatif

sebesar = 1,030%. Peranan aspek promosi terhadap intensi *turnover* diperoleh sumbangan koefisien relatif sebesar 54,571%. Peranan aspek teman sekerja terhadap intensi *turnover* diperoleh sumbangan koefisien relatif sebesar 11,504%. Peranan aspek gaji dan jaminan social terhadap intensi *turnover* diperoleh sumbangan koefisien relatif sebesar 32,850%. Peranan aspek pengawasan atau *supervisi* terhadap intensi *turnover* diperoleh sumbangan koefisien relatif sebesar 0,045%.

Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang tidak senang terhadap kondisi pekerjaannya baik itu dari lingkungan kerja, tunjangan, maupun rekan kerja cenderung akan melalaikan pekerjaannya. Sebagai contoh karyawan sebuah perusahaan Roebuck di Chicago, ketika terjadi badai salju hal ini mengakibatkan lumpuhnya transportasi kota dan karyawan dapat melewati kerja pada hari itu tanpa adanya sanksi. Eksperimen alam ini akan membandingkan karyawan yang puas dan tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan menghasilkan loyalitas, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya mereka akan berusaha untuk tetap datang ke tempat kerja dan meniadakan faktor-faktor luar, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal di rumah. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan manajer memberikan tunjangan yang sesuai akan memberikan rasa nyaman dengan kondisi ini sehingga timbul kepuasan kerja dan meningkatkan loyalitas.

Locke (Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu, dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan Menurut Munandar (2001) banyak faktor yang diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji, penyaliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang.

Perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif sangat diharapkan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan. Kekondusifan yang dimaksud adalah kondusif yang mendukung kinerja yang optimal dibarengi dengan kompensasi yang tidak hanya bersifat material saja tapi juga psikis. Ahyari (Sari, 2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja kondisi di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, ataupun hubungan dengan bawahan. sementara itu menurut Wursanto (2009) menyebutkan sebagai lingkungan psikis

yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2003), Suharti (2004), dan Lingga (2008) dalam Wibowo dkk (2015) meneliti tentang determinan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian reward yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan. Lingga (2008) mengelompokkan kedalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan mengenai pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

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 kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins (2016) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Diperkuat oleh pendapat Leblebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik. Komponen lingkungan kerja non fisik diantaranya Pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan baik, rasa aman, hubungan dengan anggota lain, adil dan objektif.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas dan latar belakang pada penelitian tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji suatu penelitian tentang “apakah ada hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan?” sehubungan dengan pertanyaan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan lingkungan non fisik dengan kepuasan kerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan?
2. Sejauhmana sumbangan atau peranan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Tingkat atau kondisi lingkungan kerja non fisik karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, dapat memberi sumbangan bagi ilmuan psikologi, serta pengembangan pada disiplin ilmu psikologi industri mengenai lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja
2. Secara praktis,

- a. Dapat memberikan informasi bagi pemimpin perusahaan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan perlu tidaknya dilakukan perbaikan di perusahaan tersebut.
- b. Dapat memberikan umpan balik bagi para karyawan perusahaan dan membuka wawasan yang lebih luas mengenai manfaat lingkungan kerja non fisik sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.