

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi, tidak terkecuali pada usaha jasa. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014).

Keberhasilan organisasi sekarang ini sangat tergantung dari karyawannya. Dengan demikian manajer organisasi perlu memberikan suatu dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan organisasi bisa terwujud. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Menurut Priansa (2014 : 291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Noor (2013 : 258) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan

diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Jika seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya jika seseorang tidak puas akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kepuasan kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka lingkungan di perusahaan tersebut harus baik dan sesuai dengan keinginan karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Aruan dan Fakhri (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia yang hasilnya yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia.

Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerjadalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2009) jenis lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi 2 bagian, yaitu Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Masalah lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja

dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Melalui penanganan lingkungan kerja yang baik dengan maksud agar perusahaan dapat memberikan semangat kerja yang baik bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengolah hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, adanya kecocokan, menjaga keharmonisan, pengendalian desakan dalam diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, jangan mengatur orang lain sampai kita mampu mengatur diri sendiri, tidak mengumbar kemarahan pada orang lain dan bersiap bijaksana.

Salah satu usaha jasa yang ada di kota Bondowoso adalah Koperasi simpan pinjam Gassa jaya yang terletak di perumahan Kembang Bondowoso. Karena banyaknya koperasi yang berdiri di Bondowoso maka koperasi simpan pinjam Gassa jaya harus bersaing dan memiliki karyawan yang berkompeten. Agar karyawan terdorong untuk bekerja secara baik hal penting yang harus dipikirkan seorang pimpinan adalah kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso dihasilkan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya tidak adanya pendingin ruangan, pekerjaan yang masih dilakukan dengan cara manual, hanya terdapat satu kamar mandi. Dari observasi yang dilakukan diperoleh informasi yang berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja non fisik antara lain hubungan dan kerja sama antar karyawan yang kurang baik, pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang keahlian masing-masing karyawan. Hal-hal diatas mengindikasikan kurangnya semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang mengakibatkan karyawan tidak puas dalam bekerja. Berikut adalah data absensi Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso tahun 2016:

**Tabel 1.1 Daftar ketidakhadiran karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso Tahun 2015 Dan Tahun 2016**

Bulan	2015				2016			
	Jumlah karyawan	Hari kerja	Tidak hadir	Persentase ketidakhadiran	Jumlah karyawan	Hari kerja	Tidak hadir	Persentase ketidakhadiran
Januari	35	25	18	2,06%	34	25	20	2,35%
Februari	34	23	20	2,56%	34	23	15	1,92%
Maret	30	24	15	2,08%	33	24	25	3,15%
April	30	24	15	2,08%	33	24	18	2,27%
Mei	30	25	12	1,60%	33	25	8	0,97%
Juni	30	24	5	0,69%	33	24	14	1,76%
Juli	30	22	10	1,52%	32	22	22	3,13%
Agustus	32	19	8	1,32%	32	19	10	1,65%
September	34	24	13	1,59%	32	24	17	2,21%
Oktober	34	25	10	1,18%	32	25	25	3,12%
November	34	25	15	1,76%	32	25	19	2,37%
Desember	34	23	22	2,81%	32	23	20	2,72%
<b>jumlah</b>	-	283	163	21,25%	-	283	213	27,62%

Sumber : Data sekunder KSP Gassa Jaya 2016 diolah

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan januari-desember tahun 2015 dan tahun 2016 pada Koperasi simpan pinjam Gassa Jaya Bondowoso. Ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan dan penurunan, jika dibandingkan antara tahun 2015 dan tahun 2016 terjadi penurunan, dilihat dari jumlah ketidakhadiran tahun 2015 yaitu ada 163 karyawan tidak hadir dalam 283 hari kerja. sedangkan tahun 2016 terdapat 213 karyawan tidak hadir dalam 283 hari kerja, hal tersebut manandakan bahwa semangat karyawan menurun. Seharusnya pimpinan memberikan arahan dan motivasi pada karyawannya guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan karyawan, mengingat bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan turn over karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas biasanya turn over lebih tinggi. Maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak kerana setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi tolak ukur kepuasan kerja yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya keluar masuknya karyawan, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Guna membuktikan adanya korelasi antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja. Maka dibutuhkan adanya data yang mendukung penelitian, yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso pada 5 tahun terakhir seperti pada tabel data keluar masuknya karyawan di bawah ini:

**Tabel 1.2**

**Data keluar masuknya Karyawan tahun 2012-2016**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan masuk</b>	<b>%</b>	<b>Jumlah karyawan keluar</b>	<b>%</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Turn over %</b>
<b>2012</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	
<b>2013</b>	<b>1</b>	<b>3,12</b>	<b>3</b>	<b>9,37</b>	<b>32</b>	<b>6,06</b>
<b>2014</b>	<b>2</b>	<b>5,88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	
<b>2015</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>0</b>
<b>2016</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6,25</b>	<b>32</b>	<b>6,06</b>
<b>Jumlah</b>	<b>3</b>		<b>5</b>		<b>32</b>	

Sumber : Data Sekunder Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya

Berdasarkan tabel keluar masuknya karyawan diatas jumlah karyawan pada akhir tahun 2012 berjumlah 34 orang. Tahun 2013 karyawan yang masuk 1 orang sementara karyawan yang keluar 3 orang. Dari tahun 2012-2013 mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi total 32 orang. Tahun 2014 tidak ada karyawan yang keluar, namun ada tambahan karyawan yang masuk berjumlah 2 orang. Pada tahun 2015 tidak ada karyawan yang masuk dan keluar. Sementara pada tahun 2016 terdapat 2 yang keluar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam periode 5 tahun lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan masuk. Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai

dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya akan dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik.

Jika dilihat dari lingkungan fisiknya ada beberapa hal yang menjadi masalah karyawan yaitu tidak disediakannya pendingin ruangan. Untuk menjaga kenyamanan kerja dan menunjang produktivitas kerja karyawan seharusnya perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai, dengan tidak adanya pendingin ruangan maka karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan secara manual membuat pekerjaan tidak efisien dan cenderung membuat karyawan jenuh, bosan bahkan stres, hal ini yang membuat karyawan malas untuk bekerja dan sering kali libur dengan alasan sakit. Permasalahan yang terakhir yaitu hanya ada satu toilet dalam satu kantor menyebabkan karyawan laki-laki dan perempuan bergantian untuk memakainya, hal ini juga mengganggu kenyamanan karyawan terlebih karyawan perempuan yang lebih sering memakai toilet. Permasalahan tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan tidak puas pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi. Pada tahap inilah peran pemimpin diperlukan. Pemimpin harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik maka perlu adanya lingkungan kerja yang baik pula.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera di benahi agar kepuasan kerja karyawan bisa meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi guna meningkatkan kepuasan bagi karyawannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso?
3. Apakah Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi peneliti
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lain terutama dalam menghadapi permasalahan sejenis terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan teori yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kepuasan kerja karyawan oleh pimpinan perusahaan sebagai referensi pengambilan keputusan.