

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan yang sangat menentukan, karena jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Gomes, 1995).

Dalam hal ini, karyawan menjadi kekayaan tersendiri dalam organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan kecintaannya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan dan lingkungan, dan sebagainya (Hasibuan, 2008). Kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1996).

As'ad (2003) menjelaskan bahwa gejala-gejala ketidakpuasan adalah : kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidakhati-hatian, ketidaksediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya.

Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga pekerja memiliki *sense of belonging* kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga pekerja tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian yang berkualitas. Banyaknya pendapat-pendapat tentang tingkat atau tolak ukur tingkat kepuasan kerja sehingga hal tersebut menjadi lebih objektif. Karena tingkat kepuasan suatu individu berbeda-beda. Sulit untuk memuaskan semua orang, sehingga semua hanya dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Ketidakpuasan bekerja dapat mengakibatkan beberapa tingkah laku atau tindakan seperti upaya penyalahgunaan wewenang, mencuri di dalam perusahaan, kurangnya dalam bersosialisasi, dan keterlambatan. Beberapa penelitian memperdebatkan tentang perilaku tersebut, menyatakan bahwa sebuah indikator dari gejala yang lebih luas dari sebuah penyimpangan di dalam perusahaan. Dengan kata lain, pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya, oleh karena terdapat tindakan seperti itu. Tidak selalu mudah untuk mengetahui bagaimana pegawai akan bertindak atau bereaksi. Salah satu pekerja mungkin akan berhenti bekerja, namun pegawai lainnya mungkin akan bermain internet dalam jam kerja, membawa fasilitas kantor ke rumah untuk keperluan pribadi, dan lainnya. Jika pegawai ingin menyelesaikan masalah ketidakpuasan ini, mereka harus mengetahui penyebab yang membuat merasa tidak puas.

Robbins (2003) menjelaskan ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu : Pekerjaan yang secara mental menantang, Imbalan yang wajar, Rekan kerja yang suportif, Kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Untuk menciptakan lingkungan yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Sedarmayanti, 2001). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001), yaitu: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja, hubungan antar pegawai.

Kartono (2002) menyatakan bahwa unsur perasaan memang memiliki peranan yang besar sekali dalam menentukan sikap. Misalnya, keluhan para karyawan dalam menanggapi kondisi kerjanya seringkali bukan disebabkan kondisi fisik yang benar-benar buruk dalam perusahaan, tetapi lebih disebabkan oleh perasaan yang beranggapan bahwa kondisi tersebut tidak seharusnya demikian jeleknya, tetapi seharusnya bisa lebih baik, atau kondisi yang buruk tersebut semestinya bisa dihindari. Karena itu, biasanya selain memperhatikan kondisi fisik dan materil yang baik dalam perusahaan, psikologi perusahaan lebih menekankan pada masalah-masalah psikologis, misalnya opini, prasangka, motivasi kerja, emosi, sikap, termasuk persepsi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Hubungan antara pekerja di dalam lingkungan kerja dan instrument-instrumen yang terdapat di dalamnya menjadi bagian dalam pekerjaan itu

sendiri. Manajemen dapat menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan menciptakan kepuasan kerja untuk mereka. Hal tersebut difokuskan kepada motivasi personal dan infrastruktur dari lingkungan kerja.

Manajemen dari berbagai organisasi tidak sepenuhnya memanfaatkan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan keefektifan kerja. Hal tersebut telah dikaji bahwa pegawai cenderung lebih produktif di lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga kualitas dari kenyamanan yang dapat diturunkan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan kerja. Dari hal itu kita dapat menyimpulkan bahwasanya ada sebuah masalah terkait dengan lingkungan kerja dan kenyamanan pegawai yang dapat mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja para pegawai, dimana hal tersebut akan memberikan eksese dan dampak terhadap kinerja para pegawai. Menurut Sedarmayanti (2001), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Di Kota Surabaya memiliki beberapa perusahaan bergerak dibidang perbankan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. merupakan salah satu perusahaan perbankan syariah yang pertama menggunakan konsep syariah di Indonesia. Dalam setiap perusahaan pasti memiliki Visi dan Misi

untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sebagaimana dengan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. juga memiliki visi menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional. Dan misi menjadi ROLE MODEL Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi stakeholder.

Dengan penjabaran diatas sudah seharusnya lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan puas. Namun sebagaimana diketahui dari observasi yang dilakukan oleh peneliti pada lingkungan kerja kantor PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. masih terdapat ketidak harmonisan antar pegawai seperti adanya kelompok antar pegawai, adanya pegawai yang sering mengobrol saat jam kerja, serta keluhan pegawai terhadap kepemimpinan, serta terkadang suhu ac yang terlalu dingin. Berdasarkan hasil tersebut, terbatasnya pegawai pada divisi sumber daya manusia dan cakupan kerja mereka yang menangani semua data dan keperluan karyawan, mencakup karyawan pada kantor pusat dan semua kantor cabang sehingga memiliki intensitas yang cukup tinggi. Intensitas kerja yang cukup tinggi seharusnya didukung dengan lingkungan kerja yang memadai ataupun kondusif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan?

C. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu mengenai variabel kepuasan kerja yang dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air, (TT) yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air.

Penelitian selanjutnya Judul penelitian Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) oleh Dewar Mahesa, 2010 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Penelitian Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang diajukan dapat diterima karena variabel motivasi kerja

signifikan terhadap kinerja di dalam regresi. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan pustaka ketiga adalah jurnal ilmiah dengan judul "*Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations*", karya dari Dr. K. Chandrasekar pada tahun 2011. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan sampling acak bertingkat dan mengambil sampel pada gedung teknik mesin, pada gedung administrasi dan gedung toko lantai. Penelitian ini mengambil 285 pegawai dan kesimpulan ditarik secara acak dari mereka.

Tinjauan pustaka keempat yang dirujuk peneliti selanjutnya yaitu jurnal yang berjudul "*The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*", karya Akinyele Samuel Taiwo pada tahun 2010. Data yang digunakan untuk penelitian ini merupakan data primer yang diciptakan melalui kuesioner terstruktur. Pertanyaan dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup dan menggunakan skala likert. Industri yang termasuk di dalamnya Texaco plc, Agip plc, Oando plc, dan Total plc. 62 kuesioner sudah terisi dan dikembalikan. Organisasi dan pegawai sebagai responden dipilih secara acak. Frekuensi digunakan untuk memeriksa pola dari responden untuk setiap variabel untuk di investigasi. T-test digunakan untuk menguji hipotesis.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan diatas berbeda dalam obyek penelitian, dimana penelitian yang akan kami lakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang surabaya sehingga terdapat perbedaan dalam kepuasan kerja karyawan. Selain itu dalam penelitian ini memandang dari persepsi lingkungan kerja menurut karyawan sehingga akan menjadi pembeda dan dengan demikian tidak mengulang dari penelitian sebelumnya.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

a) Secara Teoritis

Manfaat teoritis Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

b) Secara Praktis

Manfaat praktis bagi perusahaan dapat dijadikan referensi dengan mengetahui hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di perusahaannya, perusahaan dapat mengambil kebijakan yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja pada pegawainya sehingga tujuan dan harapan perusahaan dapat tercapai.

F. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan penulisan skripsi, maka diberikan gambaran secara ringkas mengenai uraian dari bab ke bab sebagai berikut.

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN Pada bab ini digambarkan secara umum tentang latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA Pada bab ini berisikan tentang kajian pustaka yang membahas deskripsi tentang kepuasan kerja, persepsi lingkungan kerja, hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, kerangka teoritik dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode penelitian secara keseluruhan, mencakup pendekatan yang digunakan, jenis penelitian berdasarkan tujuan, manfaat, waktu dan lokasi, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pada bab ini akan menjelaskan mengenai data-data yang telah dihasilkan dan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.