

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi/ perusahaan, tanpa SDM yang baik maka sumber daya lain hampir tidak akan bermakna bagi organisasi. SDM mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. SDM menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap usaha apa pun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan SDM yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu kegiatan usaha dan tanpa adanya SDM, organisasi akan gagal dalam mencapai eksistensinya. Masalah SDM menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas SDM itu sendiri. Salah satunya diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Salah satu kajian dalam SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019: 74). Kepuasan kerja menjadi kunci kesuksesan suatu organisasi bisnis.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawannya merupakan dasar bagi suatu

organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya dan dengan mengetahui keinginan dari karyawan tersebut maka akan meningkatkan pengabdian dari karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari karyawan, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan rasa kepuasan dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja para karyawan itu nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Widodo, 2015: 95). Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek- efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, dan sebagainya. Hal-hal ini harus dihindari karena tidak menguntungkan bagi perusahaan. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Termasuk manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawannya merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya dan dengan mengetahui

keinginan dari karyawan tersebut maka akan meningkatkan pengabdian dari karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari karyawan, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan rasa kepuasan dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja para karyawan itu nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Widodo, 2015: 95). Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek- efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, dan sebagainya. Hal-hal ini harus dihindari karena tidak menguntungkan bagi perusahaan. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Termasuk manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komitmen juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen merupakan tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif di dalamnya (Newstrom dalam

Wibowo, 2018, hal. 430). Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

PT Akses Nusa Karya Infratek, merupakan vendor utama dari PT Telkom Indonesia, Tbk dan PT Indosat Ooredoo dalam pembangunan infrastruktur jaringan fiber optik. PT Akses Nusa Karya merupakan salah satu perusahaan konstruksi telekomunikasi di Bandung yang menjalin kerjasama kemitraan dengan PT Telekomunikasi Indonesia,Tbk dan PT Indosat Ooredoo, yang proyek pekerjaannya di daerah Bandung serta Area Jawa Barat. Fluktuasi pelaksanaan proyek dengan stressing yang tinggi dan persaingan yang ketat dari vendor-vendor lainnya mengharuskan PT Akses Nusa Karya Infratek harus mampu berkompetisi dengan memaksimalkan potensi organisasi yang ada. Perubahan regulasi dan aturan main yang cepat dan terkadang serba tidak pasti, menuntut kemampuan belajar yang cepat dari perusahaan untuk menghadapi perubahan tersebut.

Dalam menjalankan tugas PT Akses Nusa Karya Infratek tidak lepas dari berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dimana terdapat fenomena atau permasalahan yang ditemukan didalam perusahaan menyangkut masalah kepuasan

kerja karyawan, diantaranya karyawan masih kurang cepat tanggap dengan pekerjaan dilakukannya serta adanya kecenderungan karyawan untuk merasakan suasana baru dengan pindah ke perusahaan lain (Hasil observasi dan wawancara dengan Manager SDM, 2023).

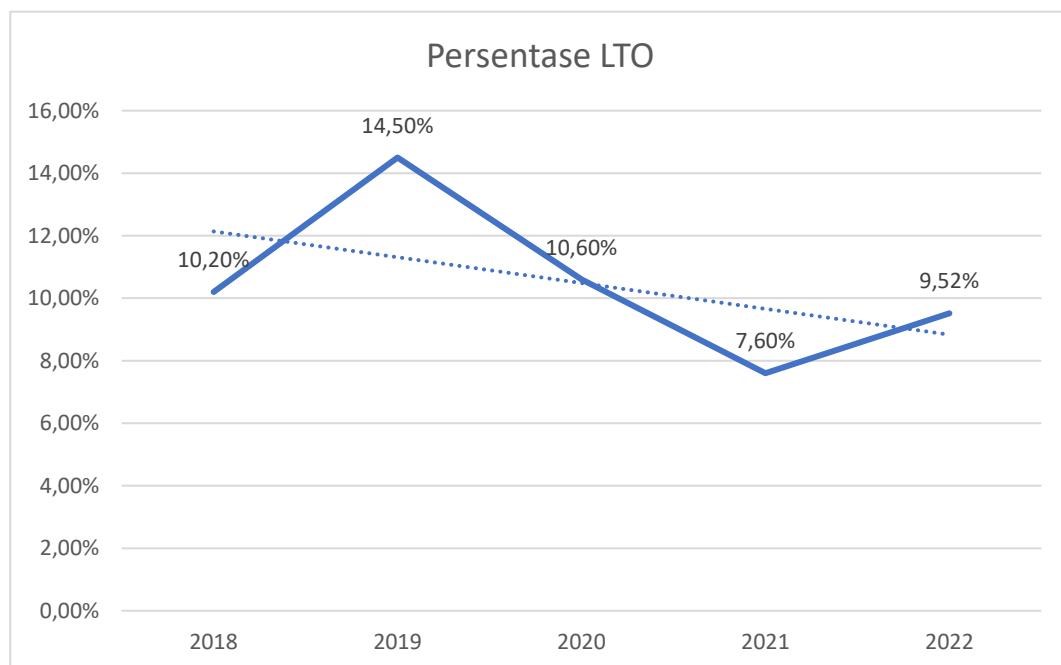
Berdasarkan hasil wawacara menunjukkan adanya kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan, hal ini dikarenakan karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan ini seperti ingin menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan ingin bekerja di perusahaan BUMN dengan gaji yang lebih besar.

Kemudian berdasarkan hasil pra survei peneliti di lapangan, terdapat beberapa permasalahan lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja non fisik seperti selain itu, berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa terdapat karyawan yang merasa kurang nyaman dengan sesama rekan kerja. Selain itu juga didapatkan pemimpin yang kurang dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya seperti menyalahkan bawahannya, ataupun kurang dapat menerima kritik dari bawahannya sehingga dapat membuat bawahannya kurang nyaman. Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan bahwa manajer human resources di PT Akses Nusa Karya Infratek cenderung bertindak sesuka hati, tanpa mempertimbangkan pendapat dari bawahannya.

Permasalahan hubungan antar rekan kerja dan atasan tersebut merupakan permasalahan dalam lingkungan kerja non fisik. Hal tersebut dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Jika hubungan sesama rekan kerja, hubungan pemimpin dengan bawahannya, maupun bawahan terhadap

pemimpin berjalan dengan tidak baik tentu akan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang tidak sehat. Hal ini disebabkan kurangnya komitmen kinerja karena hanya mementingkan dirinya atau sekelompoknya dimana inividu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari data *Labour Turnover* (LTO) yang peneliti peroleh dari perusahaan sebagai berikut:



Sumber: PT Akses Nusa Karya Infratek (diolah, 2023)

Gambar 1.1
Labour Turn Over (LTO) Karyawan PT Akses Nusa Karya Infratek
Periode 2018-2022

Dari gambar 1.1 dapat diketahui bahwa *labour turn over karyawan* pada PT Akses Nusa Karya Infratek mengalami fluktuasi yang cukup signifikan, dilihat berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Turnover tahunan. Untuk penjelasan karyawan yang keluar maupun dikeluarkan perusahaan, pihak

perusahaan menyatakan bahwa karyawan yang bersangkutan tidak bekerja secara profesional. Kinerja karyawan tersebut menurun dilihat dari tidak tercapainya tujuan dan target yang dibebankan kepadanya. Hal ini mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT Akses Nusa Karya Infratek yang berdampak pada rendahnya kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Lingkungan Kerja dan Komitmen merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, contohnya pada industri manufaktur yang sedang berkembang pada saat ini. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tentu harus di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang baik. Menurut hasil penelitian Milenia Putri (2022) diperoleh hasil lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga hasil penelitian Bernita & Seno Andri (2018) menunjukkan adanya pengaruh parsial komitmen kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

2. Bagaimana komitmen kerja di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komitmen terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja non fisik di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
2. Komitmen kerja di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
3. Kepuasan kerja di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung
4. Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan yang diharapkan antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai masukan dan pengetahuan lebih lanjut mengenai lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain sebagai masukan juga bisa menjadi tolak ukur atau pertimbangan dalam kegiatan manajemen

sumber daya manusia kedepannya agar tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi yang lebih baik dan unggul diantara perusahaan lainnya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai bahan referensi untuk meningkatkan pengetahuan tentang lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajamen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan atau bahan acuan bagi pembaca atau peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja non fisik dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung yang beralamat di Jl. Cijagra III No.2, Cijagra, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40265 adapun kegiatan penelitian ini akan dilaksanakan selama 11 bulan, terhitung mulai Mei 2023 hingga bulan Maret 2024.