

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman.

Organisasi-organisasi yang ada di dunia dalam melakukan perkembangannya selalu mengadakan restrukturisasi bagan organisasi, seperti halnya PT Bio Farma (Persero). Pada tahun 2015 ini Bagan Organisasi PT Bio Farma (Persero) mengalami perubahan di beberapa Direktorat. Untuk melengkapi posisi jabatan yang kosong dilakukan pemutasian karyawan dan promosi karyawan. Dengan adanya pemutasian dan promosi karyawan tersebut menyebabkan pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan mengalami perubahan yang mana antara satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan sikap, tingkah laku, dan lainnya. Selain itu perubahan organisasi tersebut menyebabkan

lingkungan kerja mengalami perubahan baik fisik maupun non-fisik seperti pindah gedung, pindah ruangan, cara bekerja, kenyamanan, dan lain sebagainya.

Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

Perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan yang pada akhirnya membuat perusahaan survive. Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Anas (2011) bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. 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.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priansa (2011) yakni kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Kepuasan kerja secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Pertentangan-pertentangan di dalam perusahaan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri ataupun para pemimpin sendiri, hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam perusahaan, dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda. Salah satu ciri dari suatu kelompok yang matang adalah kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih besar. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hasil dari arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan untuk mendapatkan data primer dari konsumen secara langsung. Untuk mengetahui permasalahan yang terdapat pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero), penulis

melakukan pembagian kuesioner kepada 10 karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia secara acak. Di bawah ini peneliti menyajikan hasil penelitian pendahuluan secara keseluruhan.

**Tabel 1.1**

**Hasil Kuesioner Pra Survei pada Direktorat Sumber Daya Manusia  
PT Bio Farma (Persero) (Variabel Dependen)**

No	Variabel	Dimensi	STS		TS		KS		S		SS		Total Skor	Skor Ideal	(%)
			1		2		3		4		5				
			F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Semangat Kerja	Tugas selesai tepat waktu	0	0	0	0	1	3	6	24	3	15	42	50	84
		Tidak menunda pekerjaan	0	0	1	2	3	9	4	16	2	10	37	50	74
		Kemauan belajar	0	0	0	0	1	3	7	28	2	10	41	50	82
		Mempercepat pekerjaan	0	0	1	2	2	6	6	24	1	5	37	50	74
2	Kinerja Karyawan	Keterampilan kerja	0	0	0	0	2	6	7	28	1	5	39	50	78
		Kualitas kerja	0	0	0	0	1	3	8	32	1	5	40	50	80
		Sikap kerja	0	0	0	0	2	6	6	24	2	10	40	50	80
		Tanggung jawab	0	0	0	0	1	3	7	28	2	10	41	50	82
3	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	0	0	1	2	4	12	5	20	0	0	34	50	68
		Gaji	0	0	0	0	5	15	5	20	0	0	35	50	70
		Pengawasan	0	0	3	6	2	6	4	16	1	5	33	50	66
		Promosi	1	1	0	0	6	18	3	12	0	0	31	50	62
	Rata-rata											37.5	50	75	
Keterangan :															
F = Frekuensi    N = Frekuensi x Nilai Skor															
Responden = 10 orang															
Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden															

Sumber : hasil olah data kuesioner pra survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) yang secara keseluruhan dapat

dikatakan belum optimal dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban pada variabel kepuasan kerja memiliki total skor yang masih rendah. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan menyatakan bahwa proses promosi yang diterapkan di Bio Farma masih dirasakan tidak adil dan transparan karena ada beberapa karyawan yang promosi tidak melalui proses yang telah ditetapkan. Kurangnya pengawasan dari atasan yang menyebabkan ketidakdisiplinan bawahannya. Pekerjaan yang diberikan masih dirasakan tidak sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi jabatan yang didasarkan pada latar belakang pendidikan dan pengalaman. Kemudian peneliti membagikan kuesioner lagi kepada 10 orang karyawan yang ada pada Direktorat Sumber Daya Manusia tentang variabel yang menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kepuasan kerja karyawan. Di bawah ini peneliti menyajikan hasil penelitian pendahuluan secara keseluruhan.

**Tabel 1.2**

**Hasil Kuesioner Pra Survei pada Direktorat Sumber Daya Manusia  
PT Bio Farma (Persero) (Variabel Independen)**

No	Variabel	Dimensi	STS		TS		KS		S		SS		Total Skor	Skor Ideal	(%)
			1		2		3		4		5				
			F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kepemimpinan	Cara Komunikasi	0	0	1	2	3	9	4	16	2	10	37	50	74
		Sikap	0	0	0	0	3	9	5	20	2	10	39	50	78
		Pandangan ke depan	0	0	0	0	2	6	5	20	3	15	41	50	82
		Arahan	0	0	1	2	2	6	5	20	2	10	38	50	76

Dilanjutkan

Tabel 1.2 (lanjutan)

No	Variabel	Dimensi	STS		TS		KS		S		SS		Total Skor	Skor Ideal	(%)
			1		2		3		4		5				
			F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
2	Lingkungan Kerja	Suhu Udara	0	0	1	2	3	9	5	20	1	5	36	50	72
		Keamanan bekerja	0	0	1	2	3	9	5	20	1	5	36	50	72
		Hubungan atasan	0	0	2	4	3	9	4	16	1	5	34	50	68
		Hubungan rekan kerja	0	0	1	2	4	12	4	16	1	5	35	50	70
3	Komunikasi	Laporan kerja	0	0	0	0	3	9	6	24	1	5	38	50	76
		Kerja sama	0	0	0	0	3	9	5	20	2	10	39	50	78
		Budaya	0	0	1	2	2	6	6	24	1	5	37	50	74
		Ide/gagasan	0	0	1	2	2	6	5	20	2	10	38	50	76
Rata-rata												37.3	50	74.7	
Keterangan :															
F = Frekuensi    N = Frekuensi x Nilai Skor															
Responden = 10 orang															
Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden															

Sumber : hasil olah data kuesioner pra survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum optimal dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban pada variabel lingkungan kerja yang memiliki total skor masih rendah. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) yang menyatakan bahwa hubungan dengan atasan masih terasa kurang harmonis terlihat dengan kurangnya komunikasi dengan bawahan yang menyebabkan rasa simpati dan empati yang masih kurang. Hubungan dengan rekan kerja juga masih terasa kurang harmonis terlihat dengan kurangnya kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya persaingan untuk mendapatkan penilaian

yang lebih dari atasan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya dapat bekerja dengan puas sehingga dalam bekerja memiliki suasana yang tenang dan hati yang ikhlas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi karena karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang sangat dibutuhkan. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kegaduhan atau kebisingan dengan mengurangi sumber suara. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara, mengisolasi sumber suara dengan membangun

dinding di sekitar mesin yang menimbulkan suara, karyawan memakai alat penutup telinga. Tetapi bilamana kegaduhan tersebut tidak dapat dikurangi, maka hendaknya perusahaan memperhatikan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mungkin dapat dikurangi gangguannya. Hal ini dapat dilaksanakan dengan jalan memberikan tempat yang terpisah sehingga kegaduhan tersebut tidak begitu mengganggu. Pengaturan sumber suara yang baik membuat para pekerja tidak akan terganggu oleh suara gaduh yang datang dari mesinnya atau tempat lain, sehingga karyawan mempunyai perhatian penuh pada tugasnya, produktivitas naik, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan kualitas pekerjaan dapat diandalkan.

Keleluasaan pribadi atau kebebasan individu dalam tempat kerja banyak diinginkan oleh para pekerja. Para pekerja kebanyakan menginginkan derajat yang lebih luas dalam hal privasi dalam pekerjaan mereka, khususnya posisi manajerial, dimana privasi selalu bekerja sama dengan status dan kesempatan untuk berinteraksi dengan para pekerja dan penyusunan ruangan diusahakan dapat membuat karyawan untuk merasakan privasi (keleluasaan pribadi).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA PT BIO FARMA (PERSERO) DI BANDUNG“**.



## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka ditemukan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang terjadi pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) yaitu :

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang akan diuraikan oleh penulis adalah :

1. Hubungan kerja antar karyawan yang dinilai belum harmonis.
2. Proses promosi karyawan yang dinilai masih tidak adil dan transparan.
3. Pekerjaan yang masih belum sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaannya.
4. Penataan ruangan kerja yang belum baik.
5. Fasilitas di ruangan kerja yang masih belum memadai.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).
2. Bagaimana lingkungan kerja non-fisik pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).

4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Lingkungan kerja fisik pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).
2. Lingkungan kerja non-fisik pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).
3. Kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk membandingkan teori yang dipelajari

dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kajian sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pelaksanaan di lapangan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi penulis, instansi, pihak lain, dan akademis yang dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

##### **1. Bagi Penulis**

Tinjauan ini dapat menambah wawasan penulis, khususnya mengenai tingkat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bio Farma (Persero).

##### **1. Bagi Instansi**

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola karyawan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Bio Farma (Persero).

##### **2. Bagi Pihak lain**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

##### **3. Bagi Pihak Akademis**

Mampu menghasilkan suatu referensi yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Pasundan. Juga diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu

pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.