

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Ostroff menyatakan bahwa organisasi–organisasi yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi–organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasi (Handoko, 2020)

Berdasarkan hasil (*JobStreet.com* 2022) melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Hingga Mei 2014 Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2

juta. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang. Selain dari ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, sebesar 85% koresponden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi).

Berdasarkan Fenomena diatas, perlu diketahui lebih dahulu mengenai pengertian Kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto, 2013). Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011). Namun, nyatanya kepuasan kerja mengalami penurunan produktivitas kerja karena ketidakpuasan pekerja, 73% karyawan yang merasa tidak puas karena pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka (*Jobstrett.com* 2022)

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) Kepuasan kerja di pengaruhi oleh Lingkungan kerja, Motivasi kerja & Disiplin kerja, Menurut (Shoklihah, Parimita, & Lubis, 2022) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Keterikatan karyawan dan Fasilitas kerja.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memperoleh pengetahuan mengenai lingkungan kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan kepuasan kerja akan meningkat. Serta dapat menciptakan hubungan baik antara karyawan dan perusahaan. Dengan hal tersebut, perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yaitu peneliti (Yuliantini & Santoso, 2020), (Shoklihah, Parimita, & Lubis, 2022) bisa diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Lingkungan kerja tidak kondusif
2. Motivasi kerja rendah
3. Disiplin kerja rendah
4. Keterikatan karyawan yang kurang baik
5. Fasilitas kerja tidak memadai / mendukung

C. Batasan Masalah

Dari beberapa Faktor diatas, Peneliti tertarik memilih variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Lingkungan kerja merupakan

bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Panjaitan, 2017). Lingkungan Kerja mencakup semua situasi peristiwa, manusia, dan faktor lain yang memengaruhi cara individu hidup atau bekerja Taiwo dalam (Gumelar, 2020).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. Bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian (Andriyani, Anandita, & Mahendri, 2023), yang berjudul pengaruh kompensasi & lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV. Media Computer Jombang, Bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dengan demikian membuat peneliti tertarik menjadikan perusahaan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong menjadi tempat penelitiannya yang beralamat di JL. Penghulu Rasyid No. 15 Tanjung, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan. PT Telkom Indonesia adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat tujuan dalam masalah ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Teoritis
 - a. Kontribusi pada pengetahuan akademik penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengetahuan akademik dengan menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara

lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil Penelitian dapat memperkaya teori teori yang ada serta memberikan landasan teoritis bagi penelitian selanjutnya

- b. Mengidentifikasi faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: penelitian ini dapat mempengaruhi faktor–faktor khusus dalam lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini akan membantu para akademisi dan peneliti dalam memperluas pemahaman tentang variabel–variabel yang relevan dalam konteks kepuasan kerja.
- c. Validasi konsep dan teori: penelitian ini dapat menguji validitas konsep dan teori yang ada mengenai lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Dengan mengumpulkan data empiris dari perusahaan

2. Bagi Praktis

a. Akademis

Dari hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai bahan acuan untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta dapat berguna sebagai bahan pembelajaran bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

b. Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan–perusahaan dalam mengambil

langkah dan kebijakan terutama dalam bidang lingkungan kerja yaitu dalam memberikan lingkungan kerja yang baik agar dapat memberikan kepuasan kerja yang akhirnya dapat memajukan perusahaan serta mencapai tujuannya.

c. Peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya mampu memahami apa saja manfaat yang didapat dan mampu memecahkan masalah–masalah melalui penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, dari hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengalaman langsung mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.