

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Kekayaan yang paling utama bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia. Nuansa pembangunan di masa mendatang terletak pada pembangunan sumber daya manusia, dimana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subyek pembangunan dan bukan obyek pembangunan. Berpangkal pada peran sumber daya manusia yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan, Menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoprasian perusahaan sebagai *team* pelaksana, semuanya memang kembali kepada keseriusan pihak manager dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai, modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaanya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif

dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan rasa puas karyawan nya. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam menurunnya semangat kerja karyawan. Bisa karena kerja yang monoton, rekan kerja yang menyebalkan, ada masalah pribadi atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lalu terpikirlah, betapa menyenangkan kalau bekerja di tempat lain. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Lingkungan kerja merupakan hak yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabiladitunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi yang demikian karyawan bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman, dan selamat. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun dan apabila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka karyawan merasa tidak

diperhatikan dan tentunya ini tidak mendukung kerja karyawan yang efisien dan produktif.

Kepuasan dalam bekerja adalah salah satu faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja, karena kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kepuasan tidak diperhatikan maka kinerja karyawan dalam bekerja tidak optimal.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, promosi, kelompok kerja, kondisi lingkungan kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri. Jika dari faktor tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja dan ini dapat berakibat pada kinerja karyawan, seperti kedisiplinan karyawan menjadi menurun yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan. Kepuasan kerja berupaya mengukur respon afektif terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan karyawan merasa menyangkut harapan organisasi itu, seperti imbalan, dan yang serupa.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif harus diperhatikan dalam perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif mampu

menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan akan merasa nyaman dan karyawan akan merasa puas berada dilingkungan kerja sehingga menunjukkan kinerja yang baik, dan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Ini menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan supaya karyawan merasa puas dalam bekerja dan berada dilingkungan kerja. Dengan demikian akan mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Lingkungan kerja karyawan sangat penting diperhatikan pada PT. Maton land yang bergerak dibidang property developer ,tidak bisa mengabaikan masalah Lingkungan kerja karyawan, karena sudah tentu Lingkungan kerja karyawan menentukan kepuasan kerja karyawan yang akan mengakibatkan hasil kinerja karyawan yang optimal dan Lingkungan kerja karyawan akan memberikan nilai lebih tersendiri bagi perusahaan. apabila mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sejenis.

Beberapa tahun belakangan ini timbul gejala yang tidak diinginkan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan memantau para karyawan. dalam melaksanakan setiap pekerjaan menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja, target penjualan yang tidak optimal dan jumlah pendapatan perusahaan yang berfluktuasi, tidak sebagaimana diharapkan oleh perusahaan.

PT. Maton land merupakan salah satu property developer terkemuka di pekanbaru. yang berlokasi di Jl. Bakti IV (Arifin Ahmad), Pekanbaru.

PT.Maton land merupakan perumahan elit yang memiliki banyak perbedaan dan keunggulan dari perumahan lainnya, dan memiliki fasilitas lengkap yang dapat digunakan gratis oleh warga Maton House, seperti : *kids pool*, tempat *fitness*, *bilyard*, dan *cafe* yang memiliki *wifi* yang dapat memberikan kepuasan anda mengakses internet tanpa batas.

Pada PT. Maton Land telah terjadi berbagai perubahan dalam pola ketenaga kerjaan. Hal ini akan menyebabkan terjadinya karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut. Selain itu terdapat juga karyawan yang masuk untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini bisa dijadikan sebagai salah satu ceriman terhadap lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Adapun jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada perusahaan tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel. 1.1: Jumlah Keseluruhan Karyawan Pada PT. Maton Land Di Pekanbaru Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Rata-rata Jumlah karyawan	LTO (%)	Jumlah pendapatan (M/Thn)
2008	25	2	2	25	25	8	2.521.430
2009	32	4	2	34	33	6.06	2.522.125
2010	32	2	6	28	30	6.66	2.521.120
2011	40	4	6	38	39	15.38	2.520.810
2012	39	6	8	45	42	19.04	2.518.250

Sumber: PT Maton Land Pekanbaru

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa perputaran tenaga kerja karyawan PT.Maton land pekanbaru dibagian kantor dan jumlah pendapatan berfluktuasi, pada tahun 2008 tingkat LTO sebesar 8% dan pendapatan sebesar Rp 2.521.430.000, pada tahun 2009 tingkat LTO mengalami perubahan

6,06 % sedangkan pendapatan meningkat menjadi Rp 2.522.125.000, dan pada tahun 2010 tingkat LTO sebesar 6,66% dan pendapatan 2.521.000, pada tahun 2011 tingkat LTO mengalami kenaikan menjadi 15,38% dan pendapatan mengalami penurunan Rp 2. 520.000, sedangkan pada tahun 2012 perputaran tingkat tenaga kerja karyawan di bagian kantor juga mengalami kenaikan 19.04% tingkat pendapatan mengalami penurunan Rp 2.518.250.000.

Adapun rumus untuk menghitung rata-rata karyawan dan *Labor Turn Over* dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rata - rata karyawan} = \frac{\text{Jumlah awal tahun} + \text{jumlah akhir tahun}}{2}$$

(Hasibuan, (2005 : 52).

$$\text{LTO} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{jumlah karyawan rata-rata}} \times 100\% \text{ (Simamora, 2004: 152)}$$

Adapun berhentinya karyawan ini disebabkan oleh permintaan sendiri disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak manajemen PT.Maton land pekanbaru. Jika tingkat *Labor Turn Over* tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di PT. Maton land . dan sebaliknya jika tingkat LTO nya tinggi menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan PT.Maton land rendah sedangkan LTO sangat mempunyai hubungan yang signifikan dengan jumlah pendapatan, apabila LTO meningkat maka tingkat pendapatan ikut mengalami penurunan begitu sebaliknya .

Hal lain yang menjadi tolak ukur dari lingkungan kerja karyawan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya, adalah dilihat dari tingkat absensi karyawan itu sendiri, tenaga kerja yang merasa tidak mendapatkan

kepuasan kerja cenderung untuk lebih sering absen atau lalai pada tugasnya .

Hal ini dapat dilihat pada table I.2. berikut:

Tabel I.2: Tingkat Absensi dan Terlambat Masuk Kerja Bagian Kantor Pada PT. Maton Land Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah tenaga kerja	Alpa	Hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja pertahun	Tingkat absensi (%)
2008	25	6	150	288	2.08
2009	32	9	288	288	3.12
2010	32	4	128	288	1.38
2011	40	7	280	288	2.43
2012	39	13	507	288	4.51

Sumber: PT Maton Land Pekanbaru

Adapun rumus untuk menghitung tingkat absensi karyawan yang ada pada PT. Maton Land tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah hari kerja (thn)} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Dari tabel I.2. diatas diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi karyawan PT.Maton land dibagian kantor pada tahun 2008 sebesar 2.08% tahun 2009 tingkat absensi mengalami sedikit kenaikan yaitu 3,12% tahun 2010 mengalami penurunan sebesar 1,38% tahun 2011 juga meningkat sebesar 2,43% dan pada tahun 2012 tingkat absensi karyawan PT.Maton land juga mengalami kenaikan sebesar 4,51%

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kondisi karyawan yang ada pada perusahaan tersebut kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari seringnya pertukaran karyawan dan banyaknya karyawan yang sering alfa dalam bekerja. Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa ada faktor yang menyebabkan terjadinya keadaan yang demikian itu, maka

penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT MATON LAND PEKANBARU**”.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dibagian kantor PT. MATON LAND PEKANBARU.
2. Bagaimana kepuasan kerja dibagian kantor PT. MATON LAND PEKANBARU.
3. Bagaimana lingkungan kerja dibagian kantor PT. MATON LAND PEKANBARU.

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Dari perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dibagian kantor.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja dibagian kantor PT.Maton Land pekanbaru.

3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dibagian kantor PT.Maton Land pekanbaru.

1.3.2 Manfaat penelitian

penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa manfaat adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan khususnya pada PT.Maton Land Pekanbaru dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kepuasan kerja karyawan.
2. Sebagai sumber informasi bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya.
3. Bagi penulis, meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan dan untuk menambah pengetahuan yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan pembahasan disusun secara sistematis dengan penyajian sebanyak 6 (enam) Bab yang merupakan suatu rangkaian pembahasan yang sistematis dan saling berkaitan, adapun sistematika penulisan yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hal latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek pembahasan yang diperoleh dari tinjauan pustaka dan mengemukakan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, uji kualitas data dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang pengaruh seleksi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.MATON LAND PEKANBARU di Jl. Bakti IV (Arifin Ahmad)

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan hasil kesimpulan setelah memperhatikan uraian pada bab-bab sebelumnya kemudian saran-saran sebagai masukan pada PT.MATON LAND PEKANBARU di Jl. Bakti IV (Arifin Ahmad)