

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada menyelidiki bagaimana orang berinteraksi dan memainkan peran dalam organisasi. Hal ini karena manajemen sumber daya manusia mengendalikan personel organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan jumlah pengetahuan dan keahlian terbesar diperlukan untuk mencapai tujuan ini, kepuasan dan prestasi kerja yang telah ditetapkan. Sebuah perusahaan dapat berfungsi dengan lancar dan efisien jika tugas-tugas manajemen seperti pengorganisasian, perencanaan, motivasi, dan pengendalian dilakukan dengan baik dan komponen pendukung yang diperlukan tersedia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen paling penting yang dapat membantu kelancaran organisasi. Salah satu komponen investasi terbesar organisasi adalah sumber daya manusianya, khususnya ekonomi.

Sumber daya manusia saat ini semakin berperan besar dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan keunggulan bersaing. Kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama karyawan yang dapat menumbuhkan sikap dan perilaku yang ramah dalam pemberian layanan, beroperasi lebih efektif dan profesional, menghukum kehadiran dengan produktivitas tinggi, curang, dan lain sebagainya.. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu aspek

yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya di perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang harus diperhatikan adalah berkaitan dengan lingkungan kerja yang positif, keadilan kerja bagi karyawan di perusahaan dan memberikan motivasi yang akan memenuhi kepuasan kerja bagi karyawan di perusahaan. Mengelola karyawan adalah salah satunya adalah pemikiran atau penilaian yang baik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan orang lain. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dihasilkan dari lingkungan kerja saat ini dalam organisasi. Perasaan karyawan tentang apakah ia senang atau tidak puas, nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan tempatnya bekerja tercermin dari tingkat kepuasan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja akan tercermin pada karyawan sebagai baik atau negatif. Kepuasan kerja di kalangan karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Karyawan mungkin tidak puas di masa lalu, tetapi setelah perusahaan membaik, mereka akan puas. Akibatnya, bisnis harus terus berinovasi untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya.. Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah respon terhadap komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang baik akan membuat motivasi yang baik bagi kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan.

PT. Taspen (Persero) Kupang. PT. Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau disingkat PT.TASPEN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas untuk mengelola Program

Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT).

Beratnya pekerjaan di perusahaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memimpinya, dan monoton tidaknya pekerjaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam penelitian yaitu lingkungan kerja, keadilan dalam bekerja dan motivasi kerja (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja perusahaan merupakan faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena sangat berperan dalam mengurangi kelelahan dan dapat menghilangkan atau setidaknya mengurangi kebosanan dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan. Produktivitas kerja menurun karena karyawan merasa terganggu dalam bekerja sehingga tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya..

Lingkungan kerja yang nyaman memberi karyawan rasa aman dan memberi mereka kekuatan untuk mempengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja mereka, memungkinkan mereka melakukan aktivitas yang mempersingkat jam kerja karena mereka merasa betah di sana. yang disediakan oleh perusahaan dapat terdistribusi sebagaimana mestinya. sebaik mungkin dan digunakan efisien dan efektif, prestasi di tempat kerja juga akan sangat baik. Lingkungan kerja adalah hubungan antar rekan kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan lingkungan tempat kerja yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian awal yang dilakukan terkait dengan faktor lingkungan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, menghasilkan beberapa pendapat yang berbeda dari 10 narasumber. Dari 10 orang yang diwawancarai, ada 7 karyawan yang menyatakan tidak terlalu nyaman dengan kondisi lingkungan dan penempatan lingkungan yang ada. Meski kondisi di kantor lebih baik, saat mereka sedang bekerja, suara mobil yang lewat dapat mengalihkan perhatian mereka, terutama saat jalanan macet dan ada pawai. Selain kebisingan dari kendaraan akibat letak kantor yang tepat berada di pinggir jalan raya atau jalan umum, Ada elemen tambahan yang memengaruhi fokus karyawan dan Kupuasan kerja yaitu pencahayaan dalam ruangan..Dalam wawancara yang dilakukan, beberapa karyawan merasa puas dengan cahaya atau lighting yang ada di dalam ruangan, namun beberapa karyawan juga menyatakan bahwa mereka juga merasa terganggu dengan adanya cahaya atau lighting di dalam ruangan yang menurut mereka masih redup sehingga mengganggu mereka saat bekerja.

Keadilan kerja dalam suatu Konsep keseimbangan merupakan salah satu yang harus diterapkan oleh organisasi atau perusahaan di perlakuannya terhadap karyawan dengan maksud memacu terciptanya rasa komitmen dalam diri karyawan sehingga mendorong terciptanya rasa bahagia pada karyawan. Perusahaan atau organisasi juga harus memperhitungkan seberapa adil hal itu dilihat oleh karyawannya. Untuk mendorong berkembangnya rasa komitmen di antara karyawan, organisasi dan bisnis diharapkan memperlakukan karyawan secara adil (Sutrisan dan Rahyuda, 2014).Setiap organisasi atau perusahaan mendambakan kesuksesan, dan untuk mencapainya, organisasi

atau perusahaan tersebut harus mampu mempertahankan pekerjaannya. Untuk melakukan ini, organisasi atau perusahaan harus memastikan bahwa para pekerjaannya senang bekerja di sana (Naqvi et al 2013). Kesuksesan merupakan tujuan dari setiap organisasi atau perusahaan dan dalam mencapai tujuan tersebut organisasi atau perusahaan harus mempertahankan karyawannya dengan cara perusahaan harus memastikan bahwa karyawan perusahaan merasa puas berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut ..Hal ini didukung oleh temuan penelitian Rosita (2016), “Pengaruh Keadilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Keuangan UNY” yang menemukan bahwa keadilan merupakan faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi karena itu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kepuasan kerja..

Tujuh (7) karyawan melaporkan tidak merasakan keadilan yang ditawarkan oleh organisasi, dalam hal ini alat kerja kantor, berdasarkan wawancara awal yang dilakukan mengenai keadilan kerja. Beberapa karyawan merasa bahwa peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan atau kantor tidak sesuai dengan kebutuhan mereka, padahal perusahaan telah memberikan komputer kepada setiap karyawannya untuk mendukung pekerjaan mereka. Cuti juga merupakan penghalang keadilan karena, meskipun memiliki cuti, beberapa karyawan merasa terbebani karena, pada saat cuti, pekerja lain di daerah mereka harus menggantikannya, yang membuat mereka merasa terbebani karena beban kerja mereka bertambah.

Cong Van (2013) mendefinisikan motivasi sebagai kumpulan elemen yang mengarahkan seseorang atau pekerja untuk melaksanakan suatu

pekerjaan dengan cara tertentu. Tingkah laku manusia disebabkan, mengalir, dan dipelihara oleh motivasi. Dorongan adalah cara umum untuk memahami motivasi. Jiwa dan raga pertama-tama digerakkan oleh energi atau dorongan untuk bertindak, dan motif inilah yang mendorong manusia untuk berperilaku dan melaksanakan tujuan tertentu dalam perbuatannya. Untuk mempengaruhi karyawan dan membantu mereka menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka, motivasi juga melibatkan mendorong kebutuhan mereka. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa "Motivasi adalah suatu proses psikologis yang timbul dan disebabkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang (pegawai itu sendiri), sedangkan motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong pegawai untuk dapat mencapai tujuan dan motif." kapasitas seorang pekerja untuk melakukan tugasnya dengan cara terbaik yang layak dan untuk memenuhi tujuan perusahaan, yang keduanya dimungkinkan oleh motivasi kerja.

Berdasarkan wawancara awal dengan 10 karyawan, 6 orang karyawan Taspen merasa tidak termotivasi untuk bekerja. Mereka merasa puas dengan kepemimpinan mereka karena mereka tidak benar-benar merasakan motivasi kepemimpinan perusahaan..

Karena adanya *Research Gap* pada penelitian sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan., disamping fenomena permasalahan yang sedang terjadi.. Menurut Auliso dan Lao (2018), karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka sangat mendukung kualitas kerja karyawan dan menumbuhkan rasa kepuasan diantara mereka. Praditya dan Made Surya Putra (2016) dalam penelitian yang

berjudul Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan di *WINA HOLIDAY VILLA*” menyatakan bahwa keadilan dalam bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan adalah konsep keseimbangan yang harus digunakan oleh bisnis atau organisasi ketika berhadapan dengan staf mereka untuk mendorong pengembangan rasa komitmen pada pekerja. sehingga dapat menimbulkan adanya rasa puas dalam diri karyawan. Nurmadinah (2015) dalam penelitian yang berjudul ”Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan Karyawan PADA Kantor BKKBN Sulawesi Selatan. Menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan sehingga Dengan demikian, motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan.. Tulhusnah (2014) menemukan bahwa Variabel ”Kepemimpinan Dan Motivasi secara Signivikan berpengaruh terhdap kepuasan kerja dan kerja pegawai pada kantor Badan pertahanan nasional Kabupaten Situbondong maupun tidak langsung melalui disiplin kerja. Hidayat dan Taufiq (2012) dengan judul penelitian”Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan PDAM Kabupaten Lumajang” dari hasl dari penelitan menunjukan dibandingkan dengan lingkungan kerja disiplin dan motivasi kerja dari ketiga faktor tersebut, disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. bahwa variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Utari (2005) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan pada dinas pas Koya Malang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja

pegawai pada Dinas Pasar Kota Malang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Temuan studi menunjukkan bahwa memberikan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **''Pengaruh Lingkungan, Keadilan Dalam Bekerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (persero) Kupang''**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Konteks permasalahan tersebut di atas dapat digunakan untuk mengembangkan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap penempatan Lingkungan, keadilan bekerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Taspen (persero) Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja, keadilan dalam bekerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT.Taspen (persero) Kupang?
3. Apakah lingkungan kerja, keadilan dalam bekerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT.Taspen (persero) Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap pengaruh penempatan lingkungan, keadilan dalam bekerja, kesempatan untuk maju dan motivasi

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Taspen (persero) Kupang

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja,keadilan dalam bekerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT.Taspen (persero) Kupang
3. Apakah lingkungan, keadilan dalam bekerja dan motivasi kerja signifikansi pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja, keadilan dalam bekerja, dan motivasi terhadap kepuasan karyawan pada PT.Taspen (persero) Kupang

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa beberapa manfaat diantaranya :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penegembangan ilmu pengetahuan bidang keuanagan, dan dapat memberikan manfaat teoritis bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengembagn karier, limhkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi PT.Taspen (persero) Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk

melakukan perbaikan terhadap penempatan lingkungan , keadilan dalam bekerja,dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu menjadi yang lebih baik lagi.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan agar dijadikan salah satu sumber informasi yang penting bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian lebih lanjut atau dengan penelitian yang sama.