

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam melaksanakan kegiatan dalam perusahaan, peranan manusia mempunyai andil yang sangat besar. Menurut Hardjana (2001:25), suatu bentuk usaha tanpa manusia tidaklah ada dan tidak dapat dibayangkan. Bagaimanapun sederhananya atau kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah menjadi intinya. Segala bentuk usaha akhirnya dapat disimpulkan sebagai bentuk gerak dari manusia oleh manusia. Menurut Handoko (2002:4), “Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia”.

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi dipengaruhi oleh faktor dalam diri sendiri atau karakter individu dengan lingkungan kerja, sedangkan perilaku seseorang umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Anoraga,1997:160).

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata, motivasi karyawan sendiri yang

dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek- aspek yang lain yang membuat dirinya melakukan tindakan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2000:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dan fenomena yang saya teliti dari kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Medan, di mana jika menjadi seorang karyawan PT.PLN adalah sesuatu hal yang banyak di inginkan oleh para lulusan-lulusan sarjana maupun SMA/SMK karena banyak yang berfikir bahwa menjadi pegawai PT. PLN memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan dapat mensejahterakan diri serta keluarganya. Disini saya tertarik dan melihat bahwa untuk perusahaan yang sebesar PT. PLN ada hal-hal yang menjadi kan seorang karyawan tidak nyaman bahkan merasa tidak puas yaitu dengan permasalahan Karakteristik individu yang berbeda-beda tiap orangnya serta lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang dalam aktivitasnya untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat tidak dapat lepas dari peran para pegawai yang melakukan aktivitasnya setiap hari. Oleh

karena itu kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan pelaksanaan kegiatan atau hasil kerja yang dicapai guna mencapai prestasi kerja yang optimal.

Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Gibson *et. al.*, 2000:65). Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi. Permasalahan yang muncul pada PT PLN (Persero) Medan adalah pengalaman dari para karyawan, di mana karyawan yang lebih senior akan lebih cepat tanggap dalam menghadapi segala situasi yang di alamin perusahaan baik yang di sengaja maupun yang tidak disengaja daripada karyawan yang baru bergabung di perusahaan. Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa perbedaan dalam hal kemampuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja individu.

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang atau karakter setiap individu harus dapat menempatkan diri dan lingkungan kerjanya dengan baik sehingga akan mempengaruhi individu itu sendiri dapat mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Dalam dunia kerja, biasanya sikap seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Keterkaitan sikap dengan pekerjaan ini akan membuka jalan evaluatif positif atau negatif yang dipegang karyawan mengenai aspek-aspek dari lingkungan kerja mereka. Artinya setiap orang terhadap pekerjaannya

mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap masa depan. Menurut Suprihanto (2003:127), keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Dalam hal ini karakteristik individu dapat menentukan keberhasilan optimal suatu kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito (2000:110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kekaduan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dianggap penting karena para manajer perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan itu, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Medan yaitu polusi udara di sekitar kantor hal ini di karenakan akses jalan yang berada di depan kantor sering mengalami kemacetan parah yang mengakibatkan udara sekitar kantor sangat tercemar di tambah lagi keributan atau polusi suara yang di hasilkan dari kendaraan yang terjebak kemacetan tadi yang akan terasa di sekitaran kantor yang berada tepat di pinggir jalanan yang macet tersebut. Kondisi lingkungan tersebut pada dasarnya sangat ditentukan pada saat melakukan desain lingkungan yaitu memadukan keadaan alam, iklim, perubahan-perubahan di masa

datang, serta kebutuhan akan space (ruangan). Sistem pengelolaan dan perawatan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menjaga kondisi ini.

Karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Stoner dalam Sindoro (2002:419) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja juga sangat menentukan prestasi kerja karena pada dasarnya karyawan itu bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, seperti perilaku yang diterima manajemen dan lingkungan tempat kerja itu sendiri (workplace) antara lain fasilitas kerja dan keamanan. Keadaan lingkungan kerja yang cukup menentukan adanya kelancaran suatu pekerjaan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Jl. KL Yos Sudarso no. 284 Medan 20115.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan keterkaitan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) Medan?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Jl. KL Yos Sudarso no. 284 Medan 20115.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan keterkaitan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Medan?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan keterkaitan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh bersama karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkjan dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak terkait sebagai berikut:

- a. Bagi penulis: Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi perusahaan: Sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. PLN (Persero) Medan dalam mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Medan.
- c. Bagi Universitas Negeri Medan: Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian dan manajemen sumber daya manusia.
- d. Bagi peneliti berikutnya: Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

