

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat unjuk kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan

Timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan disebabkan oleh banyak faktor dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik (Agustini : 2007). Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi, meja, dan sebagainya dan

lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan dan rasa nyaman. Jika hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan monoton akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Selain itu, dapat menimbulkan perselisihan antara karyawan yang akan sangat mengganggu aktivitas kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa gelisah dalam bekerja. Terjadinya perselisihan pendapat akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan apabila apa yang menjadi pendapat karyawan tersebut tidak dihargai.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. Menurut Robbins & Judges (2008), kepribadian juga memainkan sebuah peran dalam pembentukan kepuasan kerja. Kepribadian merupakan faktor yang dapat digunakan memprediksi kepuasan kerja karyawan. Individu yang mempunyai kepribadian negatif (individu yang galak, kritis dan negatif) biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka. Individu yang mempunyai kepribadian positif (ramah, terbuka dan positif) akan lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka (Robbins & Judges (2008). Kepribadian seseorang akan berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam menyikapi suatu hal. Kepribadian seorang karyawan akan menjadi dasar bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kepribadian sebagai faktor akan mempengaruhi pembentukan kepuasan kerja seseorang. Seseorang yang

menyukai pekerjaannya akan lebih menikmati dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa puas akan pekerjaannya sendiri dan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya tentu akan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan seperti yang peneliti amati selama praktek kerja lapangan tahun 2012 di perusahaan tersebut, peneliti merasa karyawan kurang peduli terhadap pekerjaan masing-masing karena karyawan kurang bergairah untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, peneliti melihat bahwa ada kesenjangan hubungan antara atasan dengan bawahan serta antar rekan kerja. Peneliti melihat bawahan kurang menghargai atasan karena bawahan selalu datang terlambat dibandingkan atasan yang tidak pernah terlambat. Selain itu, atasan yang sudah bekerja tetapi bawahan belum juga melakukan pekerjaannya. Namun, dalam hal ini, atasan kurang melakukan perhatian atas tingkah laku dari bawahan tersebut. Atasan tidak menegur atas tingkah laku karyawan tersebut.

Berdasarkan masalah ini, peneliti memprediksi bahwa bawahan melakukan hal seperti itu tentu ada hubungannya dengan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan bawahan mungkin kurang nyaman dan tidak menyenangkan. Kondisi yang kurang nyaman ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Melihat adanya hubungan yang kurang terbuka antara atasan dengan bawahan, dapat berhubungan dengan kepribadian karyawan. Karena kepribadian mempengaruhi seseorang untuk menjalin hubungan yang baik dengan setiap

orang. Dan terkadang seseorang itu hanya bisa berteman dan terbuka dengan orang-orang tertentu saja. Kepribadian juga mempengaruhi individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya yang tentu akan mempengaruhi kepuasan yang diperoleh karyawan. Karyawan yang lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan akan lebih mudah puas terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Berdasarkan masalah tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) UIP RING SUM – Medan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Berhubungan dengan hal tersebut maka peneliti mengangkat sebuah judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan?

3. Apakah kepribadian dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah tidak terlalu luas maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah sangat penting untuk menentukan fokus penelitian. Untuk itu maka batasan masalah penelitian ini adalah “Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan .

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan untuk lebih memahami pengkajian mengenai pengaruh kepribadian dan lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi UNIMED

Sebagai literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh kepribadian dan lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepribadian dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama dimasa yang akan datang