

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Wujud dari persaingan baru akan lebih beragam, intens, dan luas jangkauannya daripada sebelumnya, sehingga menimbulkan tantangan yang lebih besar bagi bisnis dan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan mencari individu tangguh yang dapat cepat beradaptasi dengan kejadian tak terduga dan yang dapat menggunakan berbagai pendekatan untuk mencapai tujuan dan cita-citanya. (Nitisemito, 2017:25).

Menganalisis tingkat kepuasan kerja seseorang memerlukan pertimbangan sejumlah elemen. Misalnya, kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh sifat pekerjaan seseorang. Ketika seorang karyawan memiliki kebebasan untuk bertindak, pekerjaan mereka bervariasi, mereka turut memberi kontribusi signifikan untuk keberhasilan organisasi, serta mereka menerima umpan balik atas hasil usaha mereka, mereka akan merasa bahagia.

Program pengenalan yang tepat yang membuat seseorang diterima dengan tulus dan hormat sebagai anggota tim dan oleh perusahaan juga biasanya menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Aspek-aspek di tempat kerja, termasuk kepemimpinan, kondisi ruangan, gaji, interaksi sosial di antara rekan kerja, dan pertumbuhan karier, juga terkait erat dengan kepuasan kerja, termasuk jenis pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan kenyamanan dan keamanan tempat kerja.

Menurut Susanti (2019:16) Kegembiraan di tempat kerja dapat dipengaruhi dan didorong oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja karyawan. Intinya, kepuasan kerja adalah masalah pribadi. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda berdasarkan nilai dan keinginan mereka. Kepuasan kerja karyawan berkorelasi dengan kesesuaian dan kewajaran imbalan yang karyawan terima untuk kontribusinya terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, kepuasan karyawan dan tingkat kegembiraan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dapat mengarah pada layanan pelanggan yang lebih baik jika kewajaran dan kewajaran tugas dirumuskan dengan tepat. Perasaan tidak puas di antara karyawan akan muncul jika rasa keadilan dan kewajaran ini tidak terpenuhi. Bahkan, sentimen ketidakpuasan ini akan membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan tingkat layanan pelanggan yang diberikan oleh anggota karyawan.

Pengelolaan komponen sumber daya manusia harus mendapat perhatian utama jika tujuannya adalah untuk memenuhi harapan perusahaan dalam usaha untuk menentukan akhir tujuan yang diinginkan. Jika orang puas akan pekerjaannya, seseorang tersebut cenderung akan lebih bersemangat untuk bekerja. Akibatnya, dalam lembaga pemerintahan, tidak mungkin

dibedakan antara kepuasan kerja individu dan organisasi. Akibatnya, SDM di lingkungan kerjanya memengaruhi kepuasan akan kerja, yang bisa mendorong pegawai serta menambah kepuasan kerja pribadi, yang keduanya akan meningkatkan kepuasan kerja organisasi.

Lingkungan internal dan eksternal organisasi saling terkait erat. Perubahan lingkungan terus-menerus memengaruhi tindakan organisasi, yang mengharuskan kapasitas untuk memanfaatkan peluang atau mengatasi risiko dan hambatan dalam situasi yang rumit. Lingkungan kerja yang baik, pergantian karyawan yang minimal, tingkat absensi yang rendah, sedikit perilaku menyimpang, dan kepuasan kerja merupakan hasil interaksi yang efektif pada tingkat individu, kelompok, dan sistem organisasi.

Menurut Nitisemito (2017:31), menyatakan bahwa membentuk suatu lingkungan kerja yang nyaman serta menjadikan pekerja nyaman sangat penting untuk mencapai produktivitas tinggi. Lingkungan tempat kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikenal sebagai lingkungan kerja. Lebih lanjut, Nitisemito menjelaskan bahwa sejumlah aspek, seperti kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan, pencahayaan, serta keamanan, memengaruhi lingkungan kerja. Nabawi (2019:63) turut mengatakan, tempat kerja yang menyenangkan memiliki dampak langsung terhadap seberapa baik dan efisien anggota staf melaksanakan tugas mereka, dan bahwa kondisi kerja memiliki dampak pada kepuasan karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan Kurniawan dan Hazir (2019:15), memberikan penjelasan bahwa lingkungan kerja sangat krusial untuk menunjang tercapainya tujuan

perusahaan. Sementara kondisi kerja yang buruk bisa memengaruhi kepuasan maupun prestasi kerja karyawan, karena kondisi tersebut secara langsung memengaruhi kinerja. Soedarmayanti (2017:23) memberikan penjelasan bahwa apabila aktivitas kerja bisa berjalan optimal, nyaman, sehat, dan aman, maka bisa dinyatakan bahwa lingkungan kerja tersebut baik.

Kinerja dan kepuasan kerja karyawan didasarkan pada prestasi dan perilaku mereka. Agar karyawan dapat berkinerja baik, mereka harus memiliki kualitas yang tinggi. Selain itu, mereka harus bahagia dengan pekerjaan mereka karena ini akan mendorongnya lebih keras bekerja tanpa merasa tertekan untuk memberikan hasil yang menguntungkan perusahaan. Faktor yang memengaruhi kapasitas karyawan untuk berkinerja sebaik-baiknya adalah tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, metrik utama untuk menilai kesehatan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Faktor utama yang turut mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang bisa mengakibatkan disiplin, tingkat absensi yang tinggi, penipuan, dan masalah lainnya adalah kepuasan karyawan. Komponen psikologis dari kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan perasaan individu tentang pekerjaan yang dilakukan; ia akan puas mengenai sejauh mana harapan, kapabilitas, serta keterampilannya sesuai tugas yang diselesaikannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja, bisnis harus berkonsentrasi pada hal-hal seperti gaji dan tunjangan, serta lingkungan kerja yang berbahaya dan tidak sesuai serta alasan lain ketidakpuasan karyawan (Samsuddin, 2018:39).

Di sini, lingkungan kerja dan fasilitas perusahaan dapat digunakan untuk mengukur seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kantor baik fisik maupun nonfisik yang membantu menciptakan kesan nyaman, tenteram, dan menyenangkan disebut sebagai lingkungan kerja. (Hustia 2020 : 15).

Sedangkan Menurut Siagian (2019:15) Memiliki ruang kerja dengan layanan lengkap merupakan cara lain untuk mendorong orang bekerja. Fasilitas kerja yang lengkap, termasuk komputer, meja, gedung kantor, lemari, kursi, serta fasilitas penunjang yang lain misalnya mobil dinas, sangat penting bagi bisnis. Salah satu cara fasilitas tempat kerja memengaruhi kebahagiaan kerja pekerja adalah dengan menyediakan layanan kepada mereka. Mencapai tujuan perusahaan secara signifikan menarik perhatian dan meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Suparyadi (2019:37) Fasilitas tempat kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tempat kerja memainkan peran penting dalam menjalankan fungsi organisasi. Keunggulan tempat kerja ini akan mengoptimalkan hasil kerja, sehingga lebih akurat, lebih terorganisasi, dan lebih baik dari karyawan. Maka dari hal tersebut, kepuasan kerja karyawan akan ditentukan pula oleh fasilitas kerja. Pekerja yang memiliki akses ke fasilitas yang memadai niscaya akan merasa lebih mudah untuk melakukan tugasnya. Ketidaknyamanan psikologis dan moral pekerja dalam menjalankan tugasnya, di sisi lain, akan terpengaruh

oleh lingkungan yang buruk. Kepuasan kerja karyawan akan langsung terpengaruh oleh hal ini.

Lingkungan dan fasilitas di tempat kerja berpengaruh besar pada kepuasan karyawan terhadap posisi mereka. Tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang mengarah kepada produktivitas lebih baik. Sebaliknya, buruknya tempat kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan karyawan tidak memenuhi tenggat waktu. Fasilitas tempat kerja juga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki ruang kerja yang berfungsi penuh secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja, dimana ini bisa mendorong produktivitas pekerja serta membantu organisasi mencapai keberhasilannya. Selain hal tersebut, ruang kerja yang tidak memadai bisa mengakibatkan produktivitas staf yang lebih rendah dan kegagalan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan.

Ketika membahas tentang bagaimana tempat kerja dan fasilitasnya memengaruhi kepuasan karyawan, bisnis sering kali menghadapinya. Bisnis yang baik memandang setiap orang sebagai sumber daya bagi bisnis, bukan boneka yang dapat bekerja tanpa henti tanpa kompensasi apa pun dari bisnis. Dari berbagai perusahaan yang memiliki permasalahan tersebut peneliti mengambil contoh dari Pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya yang merupakan perusahaan jasa pelayanan di bidang Perusahaan Kereta Api.

Adapun masalah yang kini peneliti hadapi yaitu adalah kurangnya fasilitas kerja serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Fasilitas kerja

disini maksudnya pemberian seragam dari perusahaan yang mana seharusnya seragam kerja diberikan pada bulan Januari namun hingga saat ini pegawai masih menggunakan seragam kerja yang lama dan telah usang. Perusahaan hanya memberikan estimasi pembagian seragam kerja yakni bulan April – Mei. Selain itu lingkungan kerja yang tidak mendukung disini adalah pimpinan yang tidak menerima laporan dari bawahan. Pimpinan selalu menganggap bahwa bawahan tidak memberikan laporan hasil di lapangan tidak sesuai dengan kenyataan.

Selain itu adanya Covid-19 yang pernah menyerang seluruh dunia sangat berpengaruh ke pekerjaan utamanya pada pekerjaan perkeretaapian, peneliti merasakan dampak Covid-19 yang mana PT KAI banyak mengalami permasalahan dimulainya jumlah penumpang yang semakin menurun diakibatkan adanya WFH (*Work From Home*) dan aturan dari Pemerintah terkait dengan pembatasan kegiatan saat Covid-19. Dengan dampak dari menurunnya jumlah penumpang maka banyak gerbong-gerbong kereta yang tidak jalan dan pengurangan karyawan yang mungkin juga dialami perusahaan di seluruh dunia. Bagi mereka yang tidak termasuk pengurangan karyawan, juga tidak bisa dianggap aman dalam bekerja, mengingat pembayaran gaji yang mundur dan fasilitas yang diberikan juga ikut mundur.

Berdasarkan permasalahan diatas yang mana seharusnya mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya dalam hal pemberian fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang mereka dapatkan ini menjadi dasar peneliti untuk mengambil judul ini karena

setiap masing-masing individu karyawan yang bekerja tersebut memiliki pemahaman dan kepuasan tersendiri.

Dari hasil pemaparan tersebut, maka peneliti menarik mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI STASIUN BANGIL DAERAH OPERASI 8 SURABAYA”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya sehingga menciptakan kepuasan kerja pegawai nya.
3. Untuk mengetahui fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bisa dipergunakan dalam menguatkan teori-teori terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bisa untuk informasi serta referensi dalam hal pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya.

