

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan sumber daya manusia (karyawan) yang dalam melakukan kegiatan mereka harus bekerja sama dengan satu sama lain. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, jadi tidak heran jika pihak manajemen mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dengan yang namanya sikap dari seorang pemimpin dalam memanager karyawan. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi tidak hanya memerintah bawahannya begitu saja tetapi diperlukan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Hubungan atasan dan bawahan yang kurang baik dapat menyebabkan loyalitas karyawan rendah.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008, p. 193). Sikap yang seperti itu membantu para manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa yang akan datang.

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyaman bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Ditempat kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti : faktor fisik, faktor non fisik, faktor kimia, faktor biologis dan faktor psikologis.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan loyalitas karyawan. Menurut (Hasibuan Malayu SP, 2012, p. 95) Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan dapat membantu perusahaan dalam beroperasi secara efektif dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

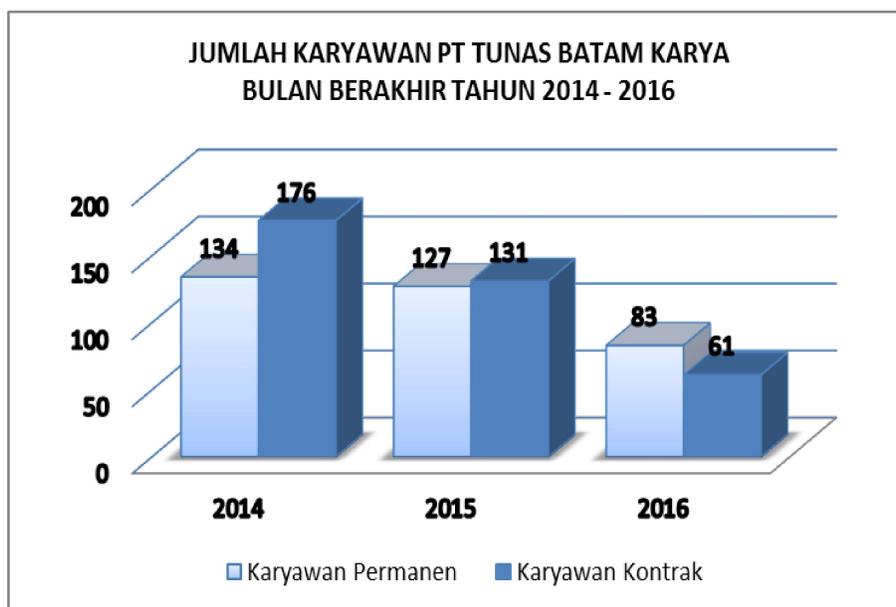
Kota Batam merupakan kota industri. Dikatakan kota industri karena kota Batam sangat dekat dengan negara tetangga seperti singapura, malaysia, kota Batam juga sangat strategis dan kota yang dekat dengan angkutan perhubungan laut. PT. Tunas Batam Karya adalah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa atau pelayanan perbaikan kapal (*repair*) dan

pengecatan (*Blaster Painting*). Visi dari PT. Tunas Batam Karya adalah menjadikan perusahaan menjadi nomor satu dari perusahaan lainnya dan untuk memuaskan para costumernya dan tidak costumer complain. Sedangkan misi dari PT. Tunas Batam Karya ini adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang diinginkan oleh konsumen. Kantor dari PT. Tunas Batam Karya beralamat di Komplek Taman Pesona Indah Blok B No. 12 Tanjung Uncang. Tujuan dari PT. Tunas Batam Karya ini untuk menjadikan perusahaan yang tetap bertahan ditengah perkembangan bisnis di Indonesia. PT. Tunas Batam Karya juga adalah perusahaan yang terkemuka dan menginginkan *benefit* yang tinggi. Tingkat produktivitas pelayanan perbaikan kapal di setiap galangan industri batam sangat tinggi. Namun pada beberapa waktu galangan bisa mengalami over load antrian yang cukup menumpuk dialur pelabuhan khususnya akhir tahun sehingga pelayanan perbaikan/repair kapal pindah ke galangan lain.

Namun sayang sekali, dalam pengamatan peneliti di PT. Tunas Batam Karya tidak menunjukkan hal demikian, karena beberapa karyawan belum mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan sering melakukan absen. Selain itu, terlihat juga semangat karyawan untuk bekerja yang semakin lama semakin menurun. sudah banyak menyelesaikan berbagai proyek konstruksi dan memiliki pengalaman dalam menangani sumber daya manusia yang berjumlah banyak. Akan tetapi sering terjadi keterlambatan penyelesaian proyek dikarenakan penggunaan tenaga kerja yang kurang efektif dan kurangnya loyalitas dari karyawan, maka dari itu tidak dapat dipungkiri bahwa penanganan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci sukses dalam

setiap kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai keberhasilan proyek dan tujuan perusahaan.

Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi sulit untuk dicapai jika perusahaan tidak dapat mengolah sumber daya manusia secara efektif. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir terjadi penurunan jumlah karyawan PT Tunas Batam Karya yang sangat drastis. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1



Gambar 1.1 Jumlah Karyawan PT Tunas Batam Karya Periode 2014-2016

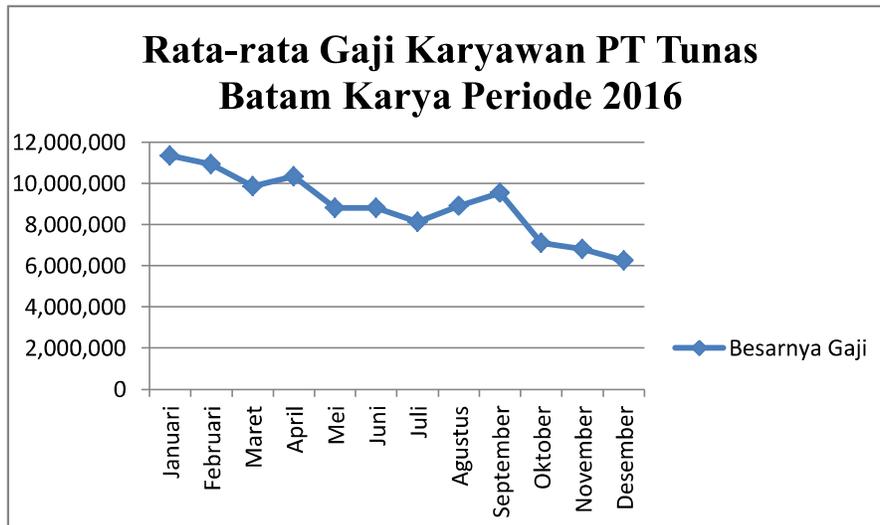
Sumber : HRD PT Tunas Batam Karya

Dari gambar 1.1 di atas terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan PT Tunas Batam Karya mengalami penurunan yang drastis. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kejadian tersebut, salah satunya adalah lesunya ekonomi yang mulai terjadi dari tahun 2014 dikarenakan harga minyak dunia yang cenderung turun memaksa eksportir minyak dunia menahan diri untuk

memproduksi minyak secara besar-besaran. Hal tersebut menyebabkan turunnya permintaan terhadap kapal seperti tanker, tongkang, *tug boat*, hingga *jack up drilling* (alat pengeboran) minyak lepas pantai.

Menanggapi kejadian tersebut, perusahaan mulai mengambil tindakan seperti tidak menyambung kontrak kerja karyawan dan mengurangi jumlah karyawan dengan PHK. Hal ini tentu sangat berdampak terhadap para pekerja di Batam seperti turunnya kepuasan kerja karena karyawan mulai *takeover* pekerjaan karyawan yang di PHK, dan tidak ada program pelatihan serta pengembangan karir untuk karyawan di dalam perusahaan tersebut. Kejadian diatas menyebabkan banyak karyawan mulai tidak tahan dengan situasi tersebut dan kemudian mengundurkan diri atau *resign*. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perlu dikaji secara empiris mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya.

PT Tunas Batam Karya selama periode tahun 2016 memiliki tingkat gaji karyawan yang kurang memuaskan seperti yang dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1.2 Rata-rata Gaji PT Tunas Batam Karya Periode 2016

Sumber : HRD PT Tunas Batam Karya

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh para karyawan semakin menurun. Mengingat keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan yang begitu tinggi guna mencapai tujuan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran tinggi dalam perusahaan. Apabila karyawan penuh kesadaran untuk bekerja secara optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai, akan lebih baik dan akurat. Selain faktor kepuasan kerja, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Menurut (Sunyoto, 2012, p. 45) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Beberapa karyawan PT Tunas Batam Karya sering mengeluh karena persediaan air di dalam perusahaan tersebut tidak bersih, bunyi yang bising, toilet

yang kotor, debu yang tebal dan suasana kerja yang tidak nyaman. Selain itu juga karyawan ada yang bekerja tidak menggunakan perlengkapan keselamatan yang lengkap dan mengabaikan kebijakan perusahaan mengenai keselamatan kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud jika organisasi dapat memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan loyalitas karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan yang memiliki dedikasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap organisasi. Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyaman bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Ditempat kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti : faktor fisik, faktor non fisik, faktor kimia, faktor biologis dan factor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik

dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga diharapkan dapat memacu kepuasan karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik dan nyaman akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat menurunkan keamanan dan kenyamanan saat mereka bekerja sehingga mereka

akan meninggalkan pekerjaan tersebut. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor di pabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Uraian di atas menjadi dasar penulis untuk dilakukan penelitian mengenai

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Tunas Batam Karya”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat terlihat bahwa

1. Terdapat penurunan jumlah karyawan PT Tunas Batam Karya yang tinggi.
2. Karyawan mulai *takeover* pekerjaan karyawan yang di PHK dan tidak adanya program pelatihan maupun pengembangan karier sehingga karyawan merasa dirugikan.
3. Lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Program benefit karyawan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan kurang memuaskan.
5. Loyalitas kerja yang dimiliki karyawan cenderung masih rendah seperti yang diungkapkan oleh manajer HRD PT. Tunas Batam Karya sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan juga masih rendah.

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Variabel yang akan diteliti adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat.
2. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Tunas Batam Karya.
3. Penulis mendapatkan penelitian data ini terakhir pada bulan Desember 2016 di PT. Tunas Batam Karya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya?
3. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Tunas Batam Karya?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk, diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya.

1.6. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat secara teoritis maupun praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan pada PT Tunas Batam Karya dan merupakan sarana bagi peneliti untuk menerapkan disiplin ilmu, teori dan konsep yang telah diterima peneliti saat kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Tunas Batam Karya, dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Sehingga di masa yang akan datang PT Tunas Batam Karya mempunyai karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan menjadi perusahaan yang unggul dalam pendayagunaan sumber daya manusia.

3. Bagi masyarakat

Penelitian ini bisa menjadi informasi tambahan dalam mempelajari suatu permasalahan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.