

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalannya era globalisasi ini, perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berdedikasi penuh terhadap perusahaan. Sehingga sumber daya alam dituntut terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sesuai dengan firman Allah dalam Al Quran Surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَخُوْنُوْا اٰمَنَتِكُمْ وَاَنْتُمْ
تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.

Ayat ini, menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Sumber Daya Manusia harus menjadi manusia pembelajar yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja dengan penuh semangat, sehingga potensinya berkembang secara maksimal.¹.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009) hlm. 1

manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda *faciliteit* yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan².

Fasilitas adalah suatu tindakan untuk membuat sesuatu lebih mudah³. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas rumah sakit, cuti dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas⁴.

Komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran, informasi, peraturan, atau instruksi dengan suatu cara tertentu agar penerimanya memahami pesan yang diterimanya⁵. Dilihat pada permasalahan komunikasi yang kurang antara para pegawai dengan atasan menyebabkan konflik dalam bekerja, selain itu terjadi kesalahan komunikasi antara setiap bagian atau departemen, dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau departemen lain karena tidak adanya pengarahan yang jelas yang diberikan

²Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi." *Journal Of Management* Vol. 3 No. 2 Tahun 2016 Hlm. 1-13

³Sofo Francesco, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Surabaya:AUP,2003),hlm.157

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:KENCANA,2009),hlm.78

⁵Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran* (Jakarta :Erlangga, 2007)hlm.84

kepada pegawai tersebut. Ditunjukkan pada saat pembuatan dokumen bantuan sosial, format pada dokumen tersebut tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh departemen lain, karena sebelumnya tidak ada pemberitahuan mengenai perubahan format tersebut sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan sesuai harapan atasan ataupun departemen lain⁶

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu pemimpin perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan⁷.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan kondisi sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah

⁶I Dewa Gede Krisna, I Nyoman Sudharma.” Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4 Nomor.10 2015 : 3037-3062

⁷*Ibid*, Hlm.118

kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan⁸.

PT CNG Hilir Raya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian gas alam khususnya dalam bentuk *Compressed Natural Gas* atau biasa disebut BBG (Bahan Bakar Gas) dengan merek dagang “Musi Gas”. Perusahaan ini adalah satu-satunya yang menyediakan gas sebagai bahan industri seperti Hotel dan *home industry* lainnya. Perusahaan ini juga menyediakan kebutuhan bahan bakar transportasi umum seperti angkot, busway, taksi maupun kendaraan pribadi khususnya di Palembang Sumatera Selatan. Perusahaan ini memiliki 40 karyawan dan hanya melayani 50 unit transportasi umum, kini jumlah pelanggan telah berkembang pesat menjadi sekitar 1000 unit transportasi yang menggunakan Bahan Bakar Gas. PT CNG Hilir Raya juga melayani kebutuhan bahan bakar gas bagi industri di wilayah kota Palembang dan Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Perusahaan ini adalah perusahaan pertama di Palembang yang mendistribusikan gas alam yang berbentuk *Compressed Natural Gas*. Mesin pembuat *compressed Natural Gas* ini mempunyai intensitas kebisingan yang cukup tinggi yaitu 85 Desibel sedangkan batas intensitas didalam suatu perusahaan atau perkantoran adalah 70-50 desibel.

⁸Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 203

Sebagai satu-satunya perusahaan yang bergerak dibidang distribusi Bahan Bakar Gas (BBG) , kenyamanan karyawan akan terganggu oleh suara mesin pembuat *Compressed Natural Gas* yang sedang beroperasi dikarenakan bentuk ruangan kantor yang tidak memiliki peredam suara dan mengakibatkan produktivitas karyawan terganggu serta tidak luasnya lingkungan kerja kantor yang berdekatan dengan mesin pembuat *Compressed Natural Gas* serta dapat menyebabkan rasa emosional yang tidak menyenangkan oleh karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memfasilitasi karyawannya.

Tabel 1.1
Research gap Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Berpengaruh positif	1. Apri dahlius 2. Mariaty Ibrahim ⁹
	Tidak berpengaruh	Anang Prayitna ¹⁰

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan yang diteliti oleh Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Anang Prayitna yang menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

⁹Apri Dahlius, Mariaty Ibrahim, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Journal Of Management FISIP* Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016 hlm.1-13

¹⁰Anang Prayitna, SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Program Profesi di RSGMP Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Mahasaraswati Denpasar (Denpasar:UMD,2014),hlm.63

Table 1.2
Research gap pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Karyawan	Hasil penelitian	Penelitian
	Berpengaruh Positif	Rasfiani Damsjik ¹¹
	Tidak berpengaruh	Mariati ¹²

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang diteliti oleh Rasfiani Damsjik menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Mariati yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.3
Research gap pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Berpengaruh Positif	1. I Dewa Gede Kresna Wirawan 2. I Nyoman Sudharma ¹³
	Tidak berpengaruh	SitiMahmudah ¹⁴

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang diteliti oleh I Dewa Gede Kresna Wirawan dan I Nyoman Sudharma menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal

¹¹Rasfiani Damsjik, Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Donggola, 100 e Jurnal Katalogis, Vol. 5 No.1- Januari 2017 hlm.99-108

¹²Mariati, SKRIPSI : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sinjai (Makassar : UIN Alauddin Makassar, 2017), hlm.71

¹³I Dewa Gede Kresna Wirawan, I Nyoman Sudharma. Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.10, 2015: Hlm 3037 - 3062

¹⁴Siti Mahmudah, Skripsi. " Pengaruh Kepemimpinan, Budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan " (Yogyakarta: UIN. 2014). Hlm. 99

ini bersamaan dengan hasil penelitian Khoirul Anam dan Edy Rahardja yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **Pengaruh Fasilitas, Komunikasi, dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CNG Hilir Raya Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CNG Hilir Raya Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CNG Hilir Raya Palembang ?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan Fasilitas, Komunikasi dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. CNG Hilir Raya Palembang yang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No. 89 Kota Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang...

E. Manfaat Penelitian

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah referensi yang dapat memberikan informasi bagi kemungkinan adanya penelitian lebih lanjut. Adapun bagi kalangan akademis, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dijadikan acuan untuk melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang. Sedangkan bagi peneliti, diharapkan dapat membantu untuk menambah wacana dan referensi baik secara teori maupun praktek khususnya mengenai pengaruh Fasilitas, komunikasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat bermanfaat dikemudian hari bagi penelitian selanjutnya yang terkait dan sejenis. Penulis juga berharap dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada

jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. CNG Hilir Raya memberikan informasi dan referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kantor.

F. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tentang tinjauan pustaka tentang fasilitas, komunikasi, kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu dalam bab ini juga akan dijabarkan penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel yang digunakan, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan pengujian berdasarkan data yang diperoleh. Pada bab ini juga akan dilakukan pengujian kuesioner yang meliputi validitas dan reliabilitas. Kemudian uji asumsi klasik. Uji hipotesis yang meliputi regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Pada bab ini juga akan dijabarkan mengenai implikasi manajerial.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Bab ini merupakan pokok analisis yang mencoba untuk menarik kesimpulan dan isi penelitian secara singkat dan memberikan saran yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.