

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia itu harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Organisasi tidak akan berjalan tanpa peran manusia walau faktor lain telah tersedia karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang berfungsi melangsungkan kegiatan dan mengembangkan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2012).

Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia

dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2000). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan kepuasan kerja berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama (Aliddin, 2006).

Menurut Hasibuan (2007) 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.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan. Variabel-variabel yang bersifat situasional meliputi perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya. Karakteristik pekerjaan meliputi imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan status. Karakteristik individu meliputi kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu, dan ciri-ciri

kepribadian atau faktor demografik, yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja (Sule, 2005).

Menurut Siagian (2006) dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian. Kecenderungan yang semakin terlihat adalah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerja biasanya semakin tinggi. Beberapa alasan untuk menjelaskan fenomena ini antara lain, (1) bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit untuk memulai karir baru di tempat lain, (2) sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita, (3) gaya hidup yang sudah mapan, (4) sumber penghasilan yang relatif terjamin dan (5) adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam perusahaan.

Beberapa studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurang-kurangnya sampai umur 60 tahun. Kepuasan kerja akan cenderung terus-menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang nonprofesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya (Robbins dan Judge, 2008).

Penelitian menunjukkan bahwa variabel lama bekerja yang menjadi variabel moderating mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja (Mahesa, 2010).

Dapat dikatakan bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan lebih merasa puas dalam bekerja begitu pula sebaliknya, karyawan yang masih baru akan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan belum tinggi.

Menurut Yasa dan Utama (2014) secara signifikan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian Rumada dan Utama (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Searah juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Surya (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012).

PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos memiliki divisi AMT yaitu Armada Mobil Tangki yang terdiri dari supir dan kenet. Karyawan bagian AMT sendiri memiliki tugas menyuplai BBM (Bahan Bakar Minyak) ke SPBU yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan tugas tersebut karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) berada pada lingkungan kerja yang memiliki udara yang panas, ruang gerak yang

sempit, paparan uap bahan bakar minyak serta kondisi keamanan yang dapat menimbulkan rasa takut dan khawatir seperti kebakaran pada mobil tangki.

Menurut Nitisemito (2001) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2001).

Berdasarkan studi pendahuluan melalui teknik wawancara dengan bapak N yang berusia 52 tahun dan telah bekerja selama 23 tahun, ia merupakan karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos yang berada pada lingkungan kerja yang memiliki udara yang panas, ruang gerak yang sempit, paparan uap bahan bakar minyak serta kondisi keamanan yang dapat menimbulkan rasa takut dan khawatir terhadap resiko yang dihadapi. Resiko bisa datang dari dua faktor. Pertama, faktor karyawan seperti kondisi tubuh tidak sehat, mengantuk dan tidak fokus. Kedua, faktor alat yang digunakan yaitu mobil tangki seperti lupa mengecek kendaraan, terjadinya kerusakan yang tidak terduga dan kebocoran yang menyebabkan kebakaran. Kemudian studi pendahuluan dengan penyebaran skala pada karyawan ditemukan bahwa sebagian besar karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) merasa tidak puas terhadap gaji dan tunjangan

yang diterima, merasa tidak bangga dengan pekerjaannya dan karyawan merasa atasan kurang tegas dalam memberi peringatan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Maka kondisi tersebut dapat menghasilkan respon yang berbeda-beda dari karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan usia dan masa kerja sebagai variabel moderator pada karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos Kabupaten Cilacap.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos Kabupaten Cilacap ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan usia sebagai variabel moderator pada karyawan AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos Kabupaten Cilacap ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan masa bekerja sebagai variabel moderator pada karyawan

AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos Kabupaten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan usia dan masa bekerja sebagai variabel moderator pada karyawan bagian AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos Kabupaten Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis diharapkan dapat menambah referensi dalam bidang psikologi industri

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, yaitu agar dapat memahami lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan usia dan masa bekerja sebagai variabel moderator pada karyawan bagian AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos Kabupaten Cilacap.
- b. Bagi karyawan, yaitu dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan usia dan masa bekerja sebagai

variabel moderator pada karyawan bagian AMT (Armada Mobil Tangki) di PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Maos Kabupaten Cilacap.

