

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Sejarah Singkat PT Yodya Karya Jakarta

PT Yodya Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultan perencanaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini didirikan oleh seorang berkebangsaan Belanda yaitu Mr. Sprey sejak tahun 1948 dan bertempat di jalan Cikini Raya No. 1, Jakarta Pusat. Pada tanggal 29 Maret 1961 pendirian Perusahaan Negara “Yodya Karya” Melalui PP No.58 tahun 1961 menjadi Perusahaan Negara dengan nama resmi P.N. Yodya Karya. Kemudian, pada PP No. 39 tahun 1970 pengalihan bentuk Perusahaan Negara (P.N) Yodya karya menjadi Perusahaan Perseroan. Pada tahun 1972, Perusahaan berubah menjadi Perusahaan Terbuka (PT) yang disahkan dengan Akte Notaris Djojo Muljadi, SH No. 62 pada tanggal 15 Maret 1972. Langkah yang diambil ini memiliki tujuan untuk mengembangkan usaha dalam bidang jasa konsultan perencanaan.

Sejak tahun 1980, usaha yang dikembangkan perusahaan semakin luas dengan wawasan yang luas juga. Dengan pengelolaan yang profesional dari pihak manajemen dan juga didukung oleh tenaga ahli yang handal, PT Yodya Karya menjadi salah satu perusahaan konsultan yang berkualitas pada beberapa bidang, yaitu Pembangkit Listrik Tenaga Air, Jalan Raya, Jalan Tol, Pencetakan Sawah dan Irigasi Pertanian, serta Konsultasi Bidang Industri Jasa Konstruksi dan lain-lain. Berdasarkan PP No. 41 Tahun 2003 Tentang Pelimpahan Kedudukan, Tugas dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan), terhitung sejak 14 Juli 2003 pengelolaan PT Yodya Karya (Persero) dilimpahkan kepada Kementerian Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Perusahaan selama ini mengalami kemajuan berkat mendapat dukungan yang baik oleh kondisi hubungan kerja dengan beberapa *partner*, disertai pelayanan secara teknis dan administratif yang profesional. PT Yodya Karya dipercaya dalam memegang beberapa proyek monumental, baik proyek dari Pemerintah maupun dari swasta. PT. Yodya Karya berperan sebagai *leading firm* maupun *associated firm* dalam bekerjasama dengan perusahaan asing. Beberapa negara yang bekerja sama dengan PT Yodya Karya,

antara lain Jerman, Belanda, Amerika Serikat, Korea dan Australia. Meskipun telah berkembang, PT. Yodya Karya tetap berpegang pada *core* bisnisnya, yaitu Jasa Konsultansi untuk pekerjaan. Perusahaan juga didukung oleh tenaga ahli yang sudah professional dan perkembangan peralatan teknologi yang mengikuti dalam memberikan pelayanan terbaik dan dapat di pertanggung jawabkan.

### **1.1.2 Visi dan Misi**

#### **a. Visi**

Menjadi perusahaan Konsultan Enjiniring yang handal

#### **b. Misi**

- 1) Menyediakan produk jasa konsultan Enjiniring yang bermutu tinggi berbasis teknologi dengan layanan terbaik bagi pelanggan
- 2) Membangun citra dan mengembangkan profesionalisme usaha berdasarkan *Good Corporate Governance* dan standar sistem manajemen internasional (ISO, OHSAS, SMK3, SNI, COSO dan MBCfPE)
- 3) Memberikan manfaat dan nilai tambah kepada pemegang saham, karyawan dan masyarakat sekitar.

### **1.1.3 Logo Perusahaan**

Logo merupakan bentuk, lambang maupun simbol yang menunjukkan identitas dari sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat mudah diingat oleh orang lain. Perusahaan perlu benar-benar memikirkan konsep secara berkala terkait logo yang akan menjadi identitas dan citra dari perusahaan. Berikut merupakan logo dari PT Yodya Karya:



**YODYA KARYA**

**Gambar 1. 1 Logo PT Yodya Karya**

*Sumber:* Data Internal PT Yodya Karya

Pengertian logo:

a. Bentuk

Bentuk dari logo PT Yodya Karya (Persero) yaitu simbol yang berbentuk huruf “Y” dan merupakan inisial dari nama Perusahaan. Huruf “Y” tersebut digambarkan makin keatas semakin besar yang artinya Yodya mampu menjadi perusahaan yang besar, seperti pilar yang kokoh dan seimbang serta mampu menghasilkan karya-karya yang besar.

b. Warna

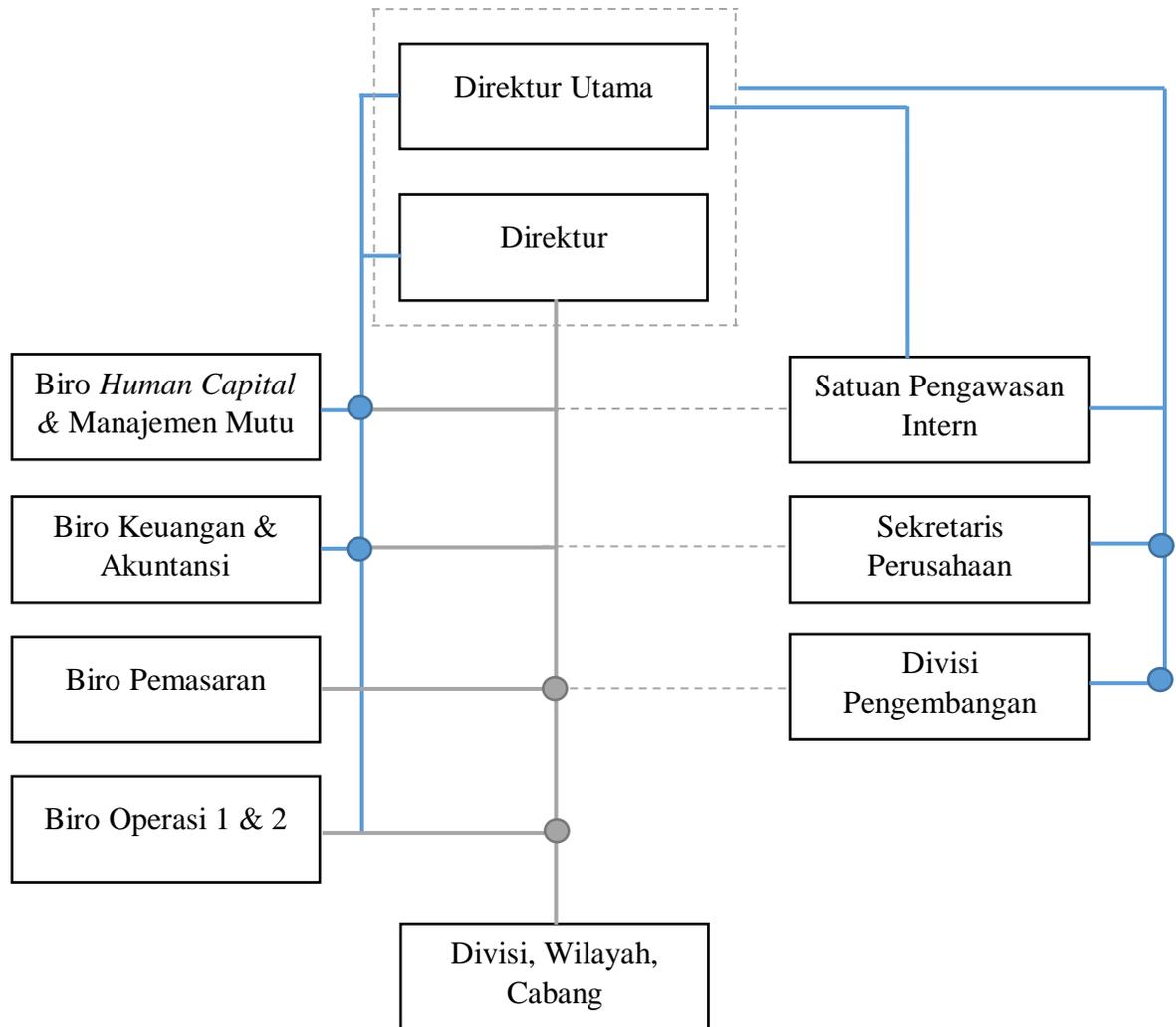
Warna hijau memiliki makna alam yang tumbuh serta mampu memberikan ketenangan dan keseimbangan.

c. Tipografi

Logo dari PT Yodya Karya berbentuk huruf “Y” dan terdapat tulisan “YODYA KARYA”. Hal ini mengartikan bahwa adanya tulisan tersebut untuk memberi kesan tegas pada logo yang berbentuk huruf “Y” sebagai entitas perusahaan PT Yodya Karya (Persero)

#### **1.1.4 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan struktur yang terdiri dari hubungan antara pekerjaan dan kelompok pekerjaan dengan tujuan mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai prestasi (Mulyadi, 2015: 84). Berikut merupakan struktur Organisasi PT Yodya Karya Jakarta:



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Yodya Karya**

*Sumber:* Data Internal PT Yodya Karya

### 1.1.5 Uraian Tugas

a. **Direktur Utama**

Direktur utama adalah pemimpin tertinggi yang ada di sebuah perusahaan, yang bertanggung jawab atas jalannya sebuah perusahaan. Bertugas untuk memberikan pengarahan, menyusun strategi, melakukan pengambilan keputusan serta mengawasi seluruh kegiatan di perusahaan.

b. **Direktur**

Direktur adalah orang yang telah ditunjuk untuk menjadi pemimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT). Direktur bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

Bertugas memimpin, mengawasi seluruh kegiatan yang ada di perusahaan, mengelola, melakukan evaluasi serta membantu menyusun strategi untuk memajukan kesejahteraan perusahaan.

c. Satuan Pengawasan Intern

Satuan Pengawasan Intern (SPI) yaitu unit kerja yang melaksanakan kegiatan secara independen, memberikan layanan dan jasa konsultasi yang bertujuan menambah nilai dan peningkatan operasional perusahaan. Bertugas membantu manajemen mencapai kinerja perusahaan dengan melakukan peningkatan efisiensi dan efektivitas, melakukan evaluasi pengendalian internal perusahaan serta peningkatan kompetensi sehingga menjadi auditor internal yang profesional

d. Sekretaris Perusahaan

Membantu Direksi dalam berkomunikasi dengan *stakeholder* baik internal maupun eksternal dalam upaya meningkatkan loyalitas, menyusun & membuat laporan manajemen serta kegiatan yang berhubungan dengan kesekretariatan.

e. Biro Human Capital & Manajemen Mutu

Memimpin dan mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia, mengawasi kelancaran kegiatan pada Biro HC & MM, pengendalian manajemen resiko serta pengelolaan sistem manajemen mutu. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

f. Biro Keuangan & Akuntansi

Biro Keuangan & Akuntansi bertugas untuk membuat laporan keuangan yang kemudian dilaporkan kepada RUPS. Biro ini juga ditunjuk untuk mengaudit keuangan perusahaan.

g. Biro Pemasaran

Bertujuan untuk mengendalikan dan menangani pemasaran perusahaan yang meliputi pekerjaan dalam dan luar negeri.

h. Biro Operasi

Bertugas mengendalikan dan mendata seluruh operasi proyek, baik di dalam negeri maupun luar negeri.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah instansi perusahaan, manajemen yang baik dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Untuk membentuk manajemen yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki peran cukup besar di dalam sebuah perusahaan. Menurut Badriyah (2015:15) sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat vital dimana peran dan fungsinya tidak dapat digantikan dengan sumber daya lain.

Peran karyawan dalam perusahaan sangat penting, untuk itu perlu adanya pemeliharaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan fokus dan tenang sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk dapat menyebabkan karyawan stress dan mudah merasa bosan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Widodo (2015:95) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja yang baik, yaitu ketika para pekerja mampu menjalankan pekerjaannya dengan aman dan nyaman. Karena lingkungan kerja yang tidak baik bisa memberikan dampak yang buruk bagi pekerja, seperti tidak semangat dalam bekerja dan menjadi tidak loyal dengan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat diciptakan dalam lingkungan kerja yang baik, terawat dan nyaman. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja yang mampu mempengaruhi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pada salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Jadi, sikap positif dari karyawan yang merasakan puas terhadap pekerjaannya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya dapat membuat perusahaan rugi dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Sebelumnya peneliti telah melakukan survei dan wawancara kepada dua sampai tiga orang karyawan perusahaan. Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan karyawan di PT. Yodya Karya dapat diketahui beberapa fenomena pada kondisi lingkungan kerja

baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Dalam kondisi lingkungan fisik di PT. Yodya Karya, yaitu sirkulasi udara yang belum baik. Lingkungan kerja non fisik yaitu terdapat beberapa rekan kerja yang tidak bisa melakukan kerjasama dalam sebuah tim.

Lingkungan kerja fisik yang masih belum baik contohnya adalah sirkulasi udara yang terbilang belum cukup baik. Tidak adanya ventilasi di ruangan membuat udara yang mengalir hanya dari AC yang menyala saja. Beberapa karyawan juga merasa fasilitas AC yang tersedia kurang baik dalam pengaturan suhunya, baik suhu yang terlalu dingin atau terlalu panas. Karyawan membutuhkan sirkulasi udara yang baik untuk membuat tubuh rileks pada saat bekerja dan dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya. Dampak dari kurangnya sirkulasi udara pada lingkungan kerja yaitu membuat karyawan merasakan kantuk ketika bekerja sehingga akan menghambat pekerjaan dan membuat karyawan tidak fokus. Tidak adanya ventilasi dalam lingkungan kerja dapat dilihat pada Gambar 1.3 berikut ini:



**Gambar 1. 3 Kondisi Ruang Kerja di PT Yodya Karya**

*Sumber:* Data Pribadi Penulis

Untuk lingkungan kerja non fisik, narasumber mengatakan bahwa hubungan antar rekan kerja sudah cukup baik, saling mengenal satu sama lain dan mereka saling membantu jika terdapat karyawan yang merasa kesulitan. Namun juga terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa diajak bekerjasama dalam sebuah tim. Hubungan antar atasan dan bawahan juga terbilang cukup baik. Komunikasi antar atasan dan bawahan sudah baik

dalam memberikan arahan sehingga bawahan dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Lingkungan kerja fisik berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja fisik yang memadai akan membuat karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya secara maksimal dan efisien. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam kepuasan kerja karena lingkungan yang baik dan harmonis akan membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai ketika berada ditempat kerja.

Kondisi lingkungan kerja apabila di rasa kurang baik dapat menyebabkan adanya *turnover*. Menurut Sinambela (2016) *turnover* adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari sebuah organisasi dengan berbagai alasan dan pada umumnya pindah ke organisasi lain untuk menciptakan tantangan baru. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung kurang merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga memilih untuk keluar dari perusahaan. Data *Turnover* di PT. Yodya Karya, sebagai berikut:

TABEL 1. 1

DATA TURNOVER KARYAWAN PT YODYA KARYA

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah <i>Turnover</i>	Persentase <i>Turnover</i>
2018	75	4	5,33%
2019	75	7	9,33%

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Pada tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam periode tahun 2018 sampai 2019, terjadi peningkatan *turnover* pada PT Yodya Karya. Pada tahun 2018 tingkat *turnover* sebesar 5,33% yang kemudian pada tahun 2019 meningkat menjadi sebesar 9,33%. Menurut Gillis dalam Megawillyana (2014:2) bahwa *turnover* tenaga kerja dikatakan normal jika berada pada 5% - 10% tiap tahunnya.

Setiap orang berharap untuk mendapatkan kepuasan dilingkungan kerja. Rasa puas dan tidak puas tersebut berkaitan dengan kebutuhan setiap individu. Dalam menjalankan pekerjaannya, setiap karyawan membutuhkan rasa nyaman, aman, dukungan dari sesama rekan kerja serta perhatian dan dukungan juga dari atasan. Ketika kebutuhan individu tersebut terpenuhi, maka akan ada rasa puas yang muncul dalam dirinya. Rasa puas tersebutlah yang membantu individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Sebaliknya, jika kebutuhan individu tersebut tidak terpenuhi, maka akan ada perasaan kecewa dan menimbulkan rasa tidak nyaman yang dapat menghambat pekerjaannya.

Untuk lebih mengetahui tentang tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta, penulis melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada lima belas karyawan. Hasil survei awal akan dijabarkan pada Tabel 1.2 berikut ini:

TABEL 1. 2

HASIL PRA KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA

NO.	Lingkungan Kerja	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
1.	Suasana kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan	0	11	4	0	15
2.	Pencahayaan di tempat anda bekerja	4	10	1	0	15
3.	Dekorasi ruang di tempat anda bekerja	1	9	5	0	15
4.	Sirkulasi udara di tempat anda bekerja	1	8	5	1	15
5.	Fasilitas AC di tempat anda bekerja	2	8	3	2	15
6.	Penghijauan disekitar ruang anda bekerja	0	5	7	3	15
7.	Keamanan di tempat anda bekerja	0	11	4	0	15
8.	Komunikasi antar rekan kerja	4	9	2	0	15
9.	Komunikasi antar atasan dan bawahan	1	9	3	2	15
10.	Kerjasama dalam sebuah tim	0	6	6	3	15
TOTAL		13	86	40	11	150
Persentasi		8,67%	57,33%	26,67%	7,33%	
		65%		35%		

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Dari tabel di atas, dijelaskan bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan penulis tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat cukup banyak karyawan yang merasa tidak setuju

dengan kondisi lingkungan kerja yang ada diperusahaan. 65% karyawan sudah merasa setuju dengan kondisi lingkungan kerja yang diberikan, sedangkan 35% karyawan merasa tidak setuju dengan kondisi lingkungan kerja yang diberikan.

Ketidakpuasan yang terjadi pada karyawan di dalam lingkungan kerjanya dapat mengurangi semangat kerja karyawan. Setiap karyawan tentu menginginkan terpenuhinya kebutuhan sebagai karyawan. Jika lingkungan kerja yang ada tidak membuat nyaman para karyawan, maka akan berakibat karyawan yang kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis mencoba mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta?
- b. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta?
- c. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja fisik di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja non fisik di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta.
- c. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yodya Karya (Persero) Jakarta.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **a. Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu melengkapi khazanah keilmuan khususnya mengenai sumber daya manusia yang terkait dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, di dalam penelitian ini terdapat beberapa temuan yang diharapkan bisa dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

### **b. Kegunaan Praktis**

Hasil dari Penelitian ini diharapkan mampu memberikan banyak manfaat untuk pihak-pihak yang memerlukan. Dari penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1) Bagi Peneliti**

Penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan berharga bagi penulis yang dapat dihubungkan dengan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan dibandingkan dengan praktek yang diterapkan

#### **2) Bagi Institusi**

Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran yang berguna dan menjadi tambahan referensi mengenai ilmu pengetahuan.

#### **3) Bagi Instansi/Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi yang membantu sebagai referensi dan sumbangan pemikiran dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan sejak Januari 2020 hingga Juli 2020 untuk mengetahui informasi mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada pada perusahaan untuk digunakan dalam penelitian ini.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Berikut akan dijabarkan sistematika penulisan dalam penelitian ini:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum perusahaan, latar belakang untuk melakukan penelitian ini, rumusan masalah mengenai masalah yang akan diteliti,

tujuan penelitian mengenai tujuan yang akan dicapai dalam penelitian, manfaat penelitian mengenai kegunaan yang ada dalam penelitian, dan sistematika penulisan mengenai kerangka penulisan di dalam penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi uraian mengenai landasan-landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, seperti teori lingkungan kerja, kepuasan kerja dan ditambahkan dengan penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian, cara dan langkah-langkah yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pada variabel serta mengetahui valid atau tidaknya data yang digunakan dan reliabel atau tidak data tersebut.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi mengenai hasil yang dilakukan pada uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda , uji t, uji F dan koefisien determinasi. Pembahasan dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh di antara variabel yang digunakan dalam penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil dan pembahasan yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan untuk perusahaan serta untuk peneliti selanjutnya.