

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Singkat PT INTI Bandung**

PT INTI berdiri pada tanggal 30 Desember 1974. Memiliki anak perusahaan PT IBP, PT INTENS dan PT MBIP. PT INTI (Industri Telekomunikasi Indonesia) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi yang berpusat di Bandung dengan 522 orang karyawan tetap (posisi Tahun 2017), telah berkiprah dalam bisnis telekomunikasi selama 43 tahun. Pelanggan utama PT INTI antara lain adalah empat operator terbesar telekomunikasi di Indonesia yaitu PT Telkom, PT Indosat, PT Telkomsel dan PT XL. Sejak berkembangnya tren konvergensi antara teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (IT), PT INTI telah melakukan perubahan orientasi bisnis dari yang semula berbasis pure manufacture menjadi sebuah industri yang berbasis solusi kesisteman, khususnya dalam bidang sistem infokom dan integrasi teknologi.

Periode 1: Tahun 1966 – 1967 Perusahaan didirikan sebagai evolusi dari kerjasama PN Telekomunikasi dan Siemen AG pada tahun 1966.

Periode 2 : Tahun 1968 – 1973 Kerja sama ini berlanjut pada pembentukan Pabrik Telepon dan Telegraf (PTT) sebagai Bagian dari LPP Postel pada tahun 1968. Pada tahun 1974, bagian ini dipisahkan dari LPP Postel menjadi sebuah Perseroan Terbatas yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi. Pendirian Perusahaan ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 34 tahun 1974 tanggal 23 September 1974 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Industri Telekomunikasi dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No: Kep-1771/MK/IV/12/1974 tanggal 28 Desember 1974 tentang Penetapan Modal Perusahaan Perseroan. Anggaran Dasar Perusahaan dibuat oleh Akta Notaris Pengganti Warda Sungkar Alurmei, S.H., Nomor 322 tanggal 30 Desember 1974 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: Y.A.5/273/10 tanggal 1 Agustus 1975, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Akta Notaris Muhammad Hanafi, S.H., Nomor: 30 tanggal 19 Juli 2012, dan telah mendapat

persetujuan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-40994.A.H.01.02, Tahun 2012 tanggal 27 Juli 2012.

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor: 036/MPBUMN/ 1988, PT INTI (Persero) dimasukkan ke dalam kelompok Industri Strategis. Pada tanggal 17 Januari 1998 dikeluarkan sebuah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 12 tahun 1998 yang menghilangkan peran departemen teknis dalam mengelola BUMN. Sebagai tindak lanjutnya, pembinaan INTI beralih ke Kementrian Negara Pendayagunaan BUMN.

Periode 3: 1974-1984 PT INTI (Persero) resmi berdiri pada tanggal 30 Desember tahun 1974, Bidang usaha PT INTI meliputi produk-produk radio sonde, Radio frekuensi tinggi, radio frekuensi sangat tinggi, pesawat telepon dan stasiun bumi untuk Sistem Komunikasi Satelit Domestik (SKSD) Palapa. Produk stasiun bumi yang disebut terakhir ini mencatatkan sejarah dalam perkembangan INTI dengan memberikan kontribusi pada prestasi penjualan tertinggi di periode ini, yaitu sebesar 24, 3 milyar rupiah di tahun 1981.

Fasilitas produksi yang dimiliki PT INTI pada periode ini antara lain:

- a. Pabrik Perakitan Telepon Pabrik
- b. Perakitan Peralatan Transmisi
- c. Pabrik Mekanik dan Plastik
- d. Laboratorium Software Komunikasi Data (PACKSATNET) bekerjasama dengan Logitech.

Kerjasama Teknologi yang pernah dilakukan pada era ini antara lain dengan Siemens AG, BTS Mobile, PRX, Japan Radio Company. Pada era tersebut produk Pesawat Telepon Umum Koin (PTUK) INTI menjadi standar Perumtel (sekarang Telkom).

Periode 4: 1985-1998 Diawali oleh rencana pemerintah untuk melakukan digitalisasi infrastruktur telekomunikasi di Indonesia dan menunjuk PT INTI sebagai pemasok tunggal Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI) yang dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Koorperatif Teknis dan Bisnis (PKTB) dengan Siemens AG. Fasilitas produksi terbaru yang dimiliki PT INTI pada masa ini, disamping fasilitas-fasilitas yang sudah ada sebelumnya, antara lain Pabrik Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI) pertama di Indonesia dengan teknologi produksi melalui teknologi lubang. Pabrik Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI) berkapasitas 150.000 Satuan

Sambungan Telepon (SST) ini dibangun pada tahun 1984 dan produksi pertamanya sebesar 10.000 SST diluncurkan pada tahun 1985. Di kemudian hari kemampuan pabrik ini dilengkapi juga dengan teknologi produksi Teknologi Pemasangan Permukaan (TPP). Produk Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI) ini berkontribusi sangat signifikan bagi pertumbuhan penjualan dan laba PT INTI. PT INTI masih tetap menjadi market leader dalam hal pangsa pasar infrastruktur telekomunikasi, yaitu sebesar 60% dari total pasar nasional. Dengan memanfaatkan fasilitas pabrik, ruang lingkup produk PT INTI dilengkapi oleh Modulasi Kode Pulsa (MKP), Pertukaran Cabang Otomatis Pribadi (PCOP) dan Pesawat Telepon Meja PT INTI 111 yang semuanya merupakan produk lisensi dari Siemens AG. Disamping itu PT INTI juga memproduksi perangkat-perangkat hasil pengembangan sendiri seperti Stasiun Bumi Kecil (SBK), Radio Frekuensi Tinggi (RFT), Radio Gelombang Pendek Digital (RGPD), Sistem Telepon Kendaraan Bergerak (STKB), Pesawat Telepon Umum Coin Box dan Pesawat Telepon Umum Swalayan (PTUS).

Sejak tahun 1989, produk PT INTI dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Produk sentral
- b. Produk transmisi
- c. Produk terminal atau Peralatan Pelanggan

Kerjasama Teknologi yang pernah dilakukan pada periode ini antara lain:

- a. Bidang sentral dengan Siemens AG
- b. Bidang transmisi dengan Japan Radio Company
- c. Bidang Peralatan Pelanggan dengan Siemens AG, BTS Mobile, Tamura, Syapura, dan Tatung.

Dari ketiga kategori produk tersebut, produk yang memberikan kontribusi terbesar dalam penjualan INTI adalah produk sentral.

Pada era ini, INTI memiliki reputasi dan prestasi yang signifikan, yaitu:

- a. Menjadi pionir dalam proses digitalisasi sistem dan jaringan telekomunikasi di Indonesia.
- b. Bersama Telkom telah berhasil dalam proyek otomatisasi telepon di ensio seluruh ibu kota kabupaten dan ibu kota kecamatan di seluruh wilayah Indonesia.

Pada periode ini, tepatnya tahun 1988, Berdasarkan KEPMEN 036/M-PBUMN/1988, PT INTI (Persero) masuk ke dalam Industri Strategis. Bisnis Terbesar pada periode ini adalah Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI). Pada periode ini PT INTI (Persero) berhasil mengembangkan produk SBK 3 kanal dan Sentral Telepon Digital Indonesia Kecil (STDI-K).

Periode 5: 1998-2002 Dengan berakhirnya Perjanjian Koorperatif Teknis dan Bisnis (PKTB) dengan Siemens AG, PT INTI mengukuhkan diri sebagai penyedia solusi rekayasa terutama sebagai sistem integrator untuk pembangunan infrastruktur telekomunikasi di Indonesia, tidak terkecuali pembangunan infrastruktur telekomunikasi seluler. Pada tahun 2002, Berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor: 52 Tahun 2002, Pembubaran PT BPIS dan PT INTI di bawah KN. BUMN. Bisnis terbesar pada periode ini adalah pembangunan jaringan seluler.

Periode 6: 2003-2008 Pada era ini kerjasama teknologi tidak lagi konsentrasi pada Siemens, tetapi dilakukan secara berimbang dengan beberapa perusahaan multinasional dari Eropa dan Asia.

Aktivitas manufaktur tidak lagi ditangani sendiri oleh PT INTI, tetapi secara berputar dengan mendirikan anak-anak perusahaan dan usaha patungan, seperti:

- a. Bidang Peralatan Pelanggan, dibentuk anak perusahaan bernama PT INTI PISMA International yang bekerja sama dengan JITech International, bertempat di Cileungsi Bogor
- b. Bidang mekanik dan ension, dibentuk usaha patungan dengan PT PINDAD bernama PT IPMS, berkedudukan di Bandung, yang resmi berdiri di bulan Juli 2004.
- c. Bidang-bidang switching, akses dan transmisi, dirintis kerjasama dengan beberapa perusahaan multinasional seperti Sagem, Motorola, Alcatel, Ericsson dan Samsung.

Bisnis terbesar pada periode ini adalah pembagian kode akses ganda persimpangan metro kedaerahan, jaringan akses serat optic, menanam situs luar, menghubungkan gelombang pendek digital, pembangunan tower nasional, peralatan pelanggan, sumber daya listrik dan cakupan dalam ruangan.

Periode 7: 2009-2012 INTI menghidupkan kembali bisnis manufaktur untuk menopang keberlanjutan perusahaan. Melahirkan produk-produk asli seperti: Smart PBX, GPA, IPUMC, FFWS, I-Perisalah, KWH Meter, IMO Mobile Phone, dan MSAN.

Periode 8: 2012-Sekarang PT INTI (Persero) memantapkan langkahnya untuk memasuki bisnis solusi rekayasa, sistem integrator dan pengembangan produk-produk asli. Pengembangan untuk produk-produk asli PT INTI lainnya masih berlanjut, seperti Converter Kit untuk BBM ke Gas, Smart meter untuk Gas dan Air, Pengambilan Data Elektronik berbasis Data Layanan Tambahan Tidak Terstruktur dengan PT Telkomsel, Pembaca Kartu Tanda Penduduk Elektronik, kerja sama pengembangan dan produksi untuk sistem transportasi dengan PT Kereta Api Indonesia dengan produk Garansi (Pencegahan Pelanggaran Sinyal).

### **1.1.2 Visi dan Misi**

#### **a. Visi**

Penyedia Perangkat Digital Cerdas Terbaik di Wilayah ini

#### **b. Misi**

- 1) Membangun sinergi inovasi nasional dalam rangka menyediakan solusi cerdas di bidang telekomunikasi, informatika, elektronik dan *smart energy* bagi peningkatan hidup masyarakat lebih baik.
- 2) Membangun kemandirian nasional di bidang ICT dan *smart energy* untuk mewujudkan industri strategis yang profesional, efektif, efisien, terintegrasi dan inovatif.
- 3) Memaksimalkan nilai perusahaan serta mengupayakan pertumbuhan yang berkesinambungan.
- 4) Berperan sebagai penggerak utama bangkitnya industri dalam negeri.

### 1.1.3 Logo Perusahaan

Logo Perusahaan PT INTI dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini:



**Gambar 1.1 Logo PT INTI**

*Sumber: Data Internal PT INTI*

Pengertian logo:

a. Komposisi Umum

1) Konsep Dasar

PT INTI menciptakan logo baru dalam upaya manajemen untuk memperbaiki citra perusahaan karena terkena dampak krisis ekonomi bahkan sampai pada titik tertinggi. Perubahan logo ini diharapkan dapat menciptakan semangat baru di dalam perusahaan serta menunjukkan kepada masyarakat bahwa perusahaan tetap ada dan siap bersaing dengan perusahaan dibidang yang serupa.

2) *Alignment*

Huruf N pada logo PT INTI merupakan pengembangan dari ide kurva perubahan, bentuk kurva biru muda yang bermuara pada lingkungan biru tua melambangkan konsep perubahan berkelanjutan (*Change for Sustainable Connectivity*).

b. Komposisi Warna

Logo menggunakan warna biru muda dan warna biru tua, mengambil inspirasi dari warna langit dan samudera yang dalam. Mencerminkan sifat dasar PT INTI yang tenang namun pasti, penuh kepercayaan, mendalam, berkebudayaan, berilmu dan berteknologi tinggi.

c. *Typography*

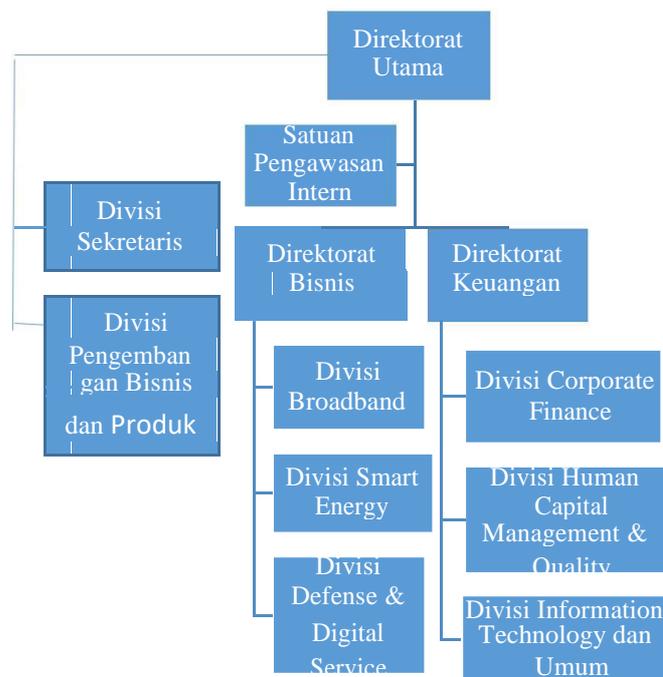
Secara keseluruhan logo mencerminkan karakter yang luwes, dinamis, *modern* dan inovatif. Tampilan yang sederhana (*simplicity*) memberikan kesan yang ramah, transparansi dan kemudahan sesuai dengan perkembangan bidang informasi dan komunikasi yang senantiasa menuntut nilai tambah (*value*), kreatifitas dan inovasi.

d. Nilai – Nilai Utama

- 1) *Integrity* (Integritas), konsisten dalam tindakan maupun ucapan dengan berdasarkan pada norma-norma, nilai moral, etika profesi dan bisnis yang berlaku, selalu jujur dan terbuka.
- 2) *Network* (Jaringan), membangun, memelihara, dan memanfaatkan jaringan kerja yang luas dan mendayagunakan kontak bisnis yang luas demi kepentingan organisasi.
- 3) *Trust* (Kepercayaan), kemampuan untuk bisa mempercayai orang lain termasuk kepercayaan pada prosedur dan aturan main.
- 4) *Teamwork* (Kerjasama), bekerja dengan kooperatif dan menempatkan diri dengan kelompok secara sinergi sebagai bagian dari perusahaan.
- 5) *Innovative* (Inovatif), menemukan dan menciptakan ide, pemikiran, dan cara baru yang lebih baik dari sebelumnya.

#### 1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT INTI**

*Sumber:* Data Internal PT INTI

### 1.1.5 Uraian Tugas

a. Direktur Utama

Direktur Utama yaitu orang yang memiliki wewenang dalam merumuskan dan menetapkan suatu kebijakan serta program umum perusahaan sesuai dengan wewenang yang diberikan perusahaan kepadanya. Bertugas sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT).

b. Direktur Keuangan

Direktur keuangan adalah orang yang bertugas di semua kegiatan yang ada kaitannya dengan keuangan dan anggaran perusahaan. Bertugas untuk mengawasi seluruh operasional keuangan yang ada di perusahaan, bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang ada kaitannya dengan keuangan Memimpin kinerja keuangan perusahaan, mampu memenangkan pertumbuhan perusahaan dan mengeneralisasikan bidang keuangan.

c. Direktur Bisnis

Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan pemanfaatan dana bergulir dan penyusunan petunjuk teknis pembiayaan. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan dan pelaksanaan pemanfaatan dana bergulir. Mengkoordinasikan sosialisasi program dana bergulir dan melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan petunjuk Direktur Utama.

d. Satuan Pengawasan Intern

Mengevaluasi, memonitor dan mengukur pelaksanaan urusan pengembangan audit. Memastikan atau mengevaluasi pelaksanaan pengendalian intern dan system manajemen risiko pada unit terkait sesuai dengan kebijakan perusahaan dan melakukan penilaian dan pemantauan mengenai sistem pengendalian informasi dan komunikasi.

e. Divisi Sekretaris

Memfilter informasi dan sebagai sumber informasi bagi pimpinan dan menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya dan mengatur aktivitas perusahaan, mulai dari administrasi hingga human relations (HR).

- f. Divisi Pengembangan Bisnis dan Produk  
Melakukan perencanaan strategis perusahaan (Pengembangan usaha) dalam jangka panjang dan pendek berdasarkan visi, misi serta kebijakan strategis yang telah ditetapkan. Dan melakukan pengembangan konsep bisnis yang sesuai dengan perusahaan, termasuk studi kelayakannya.
- g. Divisi Broadband  
Sebagai media transmisi yang mendukung banyak frekuensi teknologi.
- h. Divisi Smart Energi  
Divisi yang menjalankan bisnis perusahaan khusus pada percakapan energy dan manajemen.
- i. Divisi Defence & Digital Service  
Mengelola pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan layanan dan mengelola website Kantor PT INTI
- j. Divisi Corporate Finance  
Melaksanakan rencana pengelolaan arus kas divisi  
Menyusun rencana dan mengarahkan pelaksanaan proses pengendalian pengeluaran biaya dan realisasi anggaran.
- k. Divisi Human Capital Management & Quality  
Mengorganisasikan perencanaan kebutuhan dan penyediaan Sumber Daya Manusia. Mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik.
- l. Divisi Information Techonology dan Umum  
Menyusun strategi peningkatan kecepatan dan kesesuaian pengadaan barang atau jasa. Mengevaluasi, memonitor dan mengukur pelaksanaan urusan sistem informasi.

## 1.2 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan (Rahmawati, 2014:1).

Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang menyangkut lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Luthans (Priansa, 2014:304) bahwa jika kondisi kerjanya bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik), maka pegawai akan lebih bersemangat menyelesaikan pekerjaannya, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik), maka pegawai akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011:110) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sikap positif dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya tersebut dapat merugikan organisasi yang bersangkutan bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan karyawan dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja fisik di kantor PT INTI Bandung salah satu perusahaan telekomunikasi yang mengalami permasalahan pada lingkungan kerja. Faktor dari internal perusahaan yaitu adanya kondisi penurunan lingkungan kerja seperti yang kita ketahui di dalam perusahaan telekomunikasi kenyamanan kerja seorang karyawan sangat diperlukan agar karyawan dapat

mengerjakan pekerjaan dengan kondusif dan optimal. Dalam lingkungan kerja fisik di PT INTI yaitu suhu udara dan penerangan bermasalah jadi tidak kondusif dalam melakukan pekerjaan dan peralatan kerja alat teknisnya tidak canggih masih menggunakan alat jaman dulu. Lingkungan kerja non fisik hubungan rekan kerja yaitu ada rekan kerja yang tidak bisa melakukan kerjasama.

Lingkungan kerja fisik belum maksimal contohnya adalah Penerangan yang kurang akan mempengaruhi ketajaman penglihatan dimana ketajaman akan menurun karena kelelahan mata. Kondisi tersebut disebabkan karena mata berakomodasi secara terus menerus sehingga mengakibatkan kelelahan pada otot-otot mata. Desain penerangan yang dirancang untuk karyawan PT INTI akan memberikan efek kondisi bekerja yang nyaman dan tidak menyebabkan kelelahan mata. Dampak dari ketidaksesuaian antara kondisi penerangan ruang kerja dengan sistem penglihatan pada karyawan merupakan salah satu kendala dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kurangnya sinar matahari yang masuk keadaan ruangan sehingga kondisi di ruangan tersebut gelap karena tidak adanya sinar yang masuk. Kondisi tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.3 berikut ini:



**Gambar 1.3 Kondisi Ruangan PT INTI Bandung**

Contoh lainnya adalah Pengaturan suhu masih belum baik, sewaktu-waktu terlalu dingin dan sewaktu-waktu terlalu panas seperti blower nyala AC pendingin tidak nyala sehingga mengganggu kerja. Suhu Udara bermasalah karena untuk sekarang AC nya mati jadi kondusif dalam melakukan pekerjaan. Peneliti menganggap kondisi tersebut kurang baik karena dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

Untuk lingkungan kerja non fisik, beliau mengatakan bahwa hubungan atasan dengan bawahan cukup harmonis, punya uraian pekerjaan yang jelas, komunikasi baik semua harmonis dapat menjalankan fungsinya masing-masing. Hubungan antara bawahan dengan atasan sudah baik karena setiap ada masukan selalu disampaikan dengan terbuka sehingga tidak ada batasan-batasan informasi.

Hubungan rekan kerja sangat mendukung dan membantu seperti membutuhkan data untuk melengkapi data pribadi lebih mudah. Jadi semua rekan kerja dapat membantu jika ada karyawan yang merasa kesulitan. Namun demikian ada juga rekan kerja yang tidak bisa bekerjasama. Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja, beliau mengatakan bahwa jika lingkungan kerja fisik memadai otomatis karyawan puas melakukan pekerjaan secara maksimal dan efisien selama lingkungan kerja fisik mendukung. Lingkungan non fisik sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja, beliau mengatakan bahwa jika lingkungan kerja non fisik yang harmonis akan membuat karyawan puas dan nyaman dalam bekerja.

Rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap individu karyawan memiliki kebutuhan seperti: kebutuhan rasa aman, dukungan rekan kerja, perhatian dan dukungan dari atasan, tempat kerja yang nyaman dan lain-lain. Apabila kebutuhan-kebutuhannya ini dapat dipenuhi maka individu ini akan merasa puas, tetapi sebaliknya, apabila kebutuhannya tidak dapat terpenuhi maka ia akan kecewa. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia Suparyadi (2015:436). Program kepuasan kerja PT Industri Telekomunikasi Indonesia belum dilakukan secara maksimal contohnya adalah penerimaan gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tidak adanya penerimaan bonus dalam kinerja individu.

Menurut Hani Handoko (2012:197) Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat turnover karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, turnover karyawan dan absensi menurun atau sebaliknya. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Data Turnover di PT INTI selama periode empat tahun dapat dilihat pada tabel 1.1

TABEL 1.1  
DATA TURNOVER KARYAWAN PT INTI  
PERIODE 2014 - 2017

NO.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Turnover	Persentase Turnover (%)
1.	2014	759	23	3,03
2.	2015	641	44	6,86
3.	2016	600	12	2,00
4.	2017	522	12	2,29

Dapat dilihat pada tahun 2015 terjadi turnover yang cukup signifikan. Pada tahun 2014 turnover tercatat total karyawan yang keluar dalam 1 periode ada 23 orang dengan total karyawan yang ada pada 1 periode ada 759 orang. Maka tingkat turnover di PT INTI pada periode 2014 sebesar 3.03%. Pada tahun 2015 turnover mengalami permasalahan turnover sangat tinggi, tercatat total karyawan yang keluar dalam 1 periode ada 44 orang dengan total karyawan yang ada pada 1 periode ada 641 orang. Maka tingkat turnover di PT INTI pada periode 2015 sebesar 6.86%. Pada tahun 2016 mengalami penurunan turnover sangat rendah yaitu tercatat total karyawan yang keluar dalam 1 periode ada 12 orang dengan total karyawan yang ada pada 1 periode ada 600 orang. Maka tingkat turnover di PT INTI pada periode 2016 sebesar 2% tahun 2016 dapat bangkit kembali mengalami perubahan menjadi lebih baik yaitu permasalahan turnover paling dikit dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 turnover tercatat total karyawan yang keluar dalam 1 periode ada 12 orang dengan total karyawan yang ada pada 1 periode ada 522 orang. Maka, tingkat turnover pada periode 2017 sebesar 2.29%.

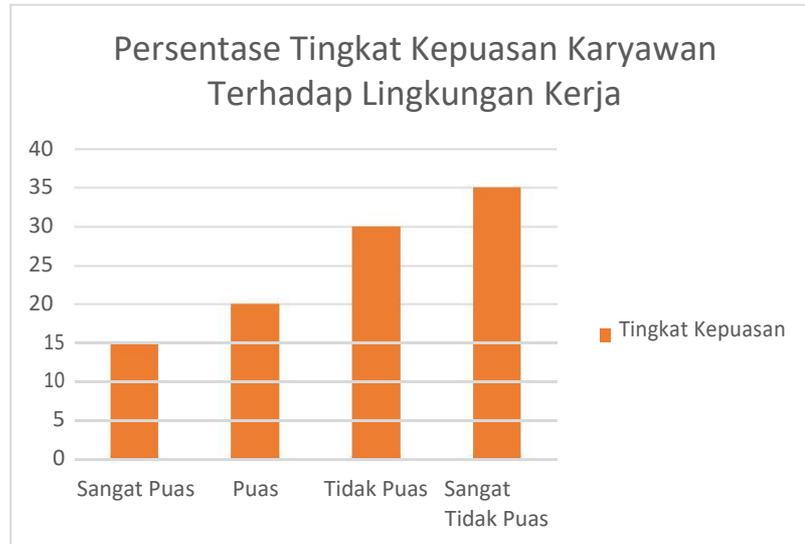
Untuk mengetahui tentang tingkat kepuasan lingkungan kerja pada karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung, penulis melakukan survey awal melalui menyebar kuesioner kepada 15 karyawan. Berikut dijabarkan pada Tabel 1.2 dibagian berikut ini :

TABEL 1.2  
HASIL PRA KUESIONER TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP  
LINGKUNGAN KERJA

NO.	Lingkungan Kerja	Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	Total
1.	Penerangan di tempat anda bekerja	2	2	5	6	15
2.	Suara kebisingan di tempat anda bekerja	6	4	3	2	15
3.	Sirkulasi udara di tempat anda bekerja	1	2	5	7	15
4.	Tata ruang kerja ditempat anda bekerja	2	3	4	6	15
5.	Pewarnaan ditempat anda bekerja	2	3	4	6	15
6.	Keamanan ditempat anda bekerja	5	6	3	1	15
7.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	2	3	4	6	15
8.	Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan	2	3	5	5	15
9.	Hubungan kerja antar karyawan	5	4	4	2	15
TOTAL		27	30	37	41	135
Persentasi		20%	22,22%	27,40%	30,37%	

*Sumber:* Data olahan penulis (2018)

Dari tabel di atas dijelaskan bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, untuk lebih jelasnya tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, dapat dilihat Gambar 1.4 dibawah ini:



**Gambar 1.4 Persentase Tingkat Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja**

*Sumber:* Data Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan dari survei awal yang dilakukan oleh penulis tentang kepuasan karyawan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan yang merasa sangat tidak puas terhadap lingkungan kerja yang diberikan. Hanya ada 42% karyawan yang sudah merasa puas dan sangat puas terhadap lingkungan kerja yang diberikan, tetapi 58% karyawan merasa tidak puas dan sangat tidak puas dengan lingkungan kerja yang telah diberikan. Terutama sirkulasi udara dan penerangan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu hal ini harus segera diatasi oleh perusahaan.

Akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam lingkungan kerja akan bisa mengurangi semangat kerja. Padahal setiap karyawan tentunya menginginkan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Jika fasilitas kurang tentu bekerjanya akan kurang termotivasi, tidak efektif, dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut penulis mencoba untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
- b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT INTI (Persero) Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT INTI (Persero) Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja karyawan PT INTI (Persero) Bandung
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT INTI (Persero) Bandung
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT INTI (Persero) Bandung

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan dan manfaat sebagai berikut:

**a. Bagi Peneliti**

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang diterapkan.

**b. Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah pembedaharaan perpustakaan Universitas Telkom.

**c. Bagi objek penelitian atau lembaga usaha**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sumbangan pemikiran atau referensi dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN :**

Pada bagian ini dijelaskan tinjauan terhadap objek studi, latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA :**

Pada bagian ini dikemukakan kajian pustaka, landasan teori yang relevan dengan topik pembahasan, yang dijadikan landasan dalam pembahasan dan analisis permasalahan dalam penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN :**

Pada bagian ini dijelaskan mengenai jenis penelitian yang digunakan, operasional variable dan skala pengukuran, metode pengumpulan dan pemilihan data penelitian, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN :**

Pada bagian ini dijelaskan tentang analisis dan pengolahan data yang dilakukan, interpretasi serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN :**

Pada bagian ini dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian berupa rekomendasi bagi perusahaan maupun bagi peneliti lebih lanjut.

