

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan manusia, kebutuhan adalah suatu hal yang penting dalam manusia, baik itu kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Agar dapat terpenuhinya seluruh kebutuhannya tersebut, setiap manusia butuh bekerja. Setiap manusia akan melakukan pekerjaan apapun atau sesuai dengan keahliannya agar dapat memenuhi kebutuhannya. Didalam dunia bekerja terkadang apa yang diharapkan seseorang berbanding terbalik dengan kenyataan di dunia kerja. Seseorang dalam bekerja berekspektasi ingin bekerja sesuai dengan bidangnya, lingkungan kerja membuat mereka nyaman, kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah di kontribusikan, atasan yang mendorong mereka untuk maju, bekerja dengan nyaman tanpa tekanan atasan.

Namun kenyataannya setelah mencoba terjun ke pekerjaan yang mereka dapatkan, ekspektasi dengan kenyataan sangat bertolak belakang. Kenyataannya kebanyakan dari mereka mendapati lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung untuk produktif. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kenyataan lain yang mereka dapati antara lain atasan atau pemimpin yang tidak mendukung karyawannya untuk maju, ketidakjelasan runutan pekerjaan yang diberikan atasan/pimpinannya, beban pekerjaan yang diberikan atasan justru diluar ruang lingkup pekerjaannya. Menurut Sutikno (2014:16) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti apa yang diharapkan ataupun yang diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Selain lingkungan kerja dan kepemimpinan, kenyataan lain yang mereka dapati yang bertolak belakang dengan ekpektasi dalam bekerja adalah kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang telah dikontribusikan. Menurut Dessler (2015:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Padahal karyawan adalah salah satu peran penting dalam perkembangan perusahaan yang mana seharusnya perusahaan memperdulikan hak hak dari karyawan. Dalam memenuhi target perusahaan, peran seorang karyawan sangat dibutuhkan baik itu secara individu karyawan itu sendiri maupun secara team. Para karyawan dituntut harus terus melakukan hal-hal yang bisa terpenuhinya target yang telah ditetapkan perusahaan, dengan mengacu kebijakan-kebijakan yang ada.

Dengan adanya ketidak samaan antara ekpektasi dengan kenyataan yang dialami oleh karyawan menimbulkan persepsi dan dugaan ketidakpuasan karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2014:161) dalam pandangan individu kepuasan kerja menjadi sumber kebahagiaan bagi setiap individu dalam kehidupan mereka. Sedangkan dalam pandangan organisasi kepuasan kerja merupakan bentuk strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Edy Sutrisno (2014:166) faktor kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, perusahaan harus mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya, jika kepuasan kerja seorang karyawan rendah maka produktivitas kerja merekapun rendah, maka dari itu perusahaan harus terus melakukan evaluasi guna menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Suparyadi (2015:260) besar kecilnya kompensasi yang diterima, maka akan sangat menentukan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dikatakan baik apabila hubungan komunikasi sesama karyawan, sesama team kerja, hubungan antara atasan dan bawahan baik, pemberian kompensasi sesuai, dan karyawan pun mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Sedangkan kepuasan kerja karyawan dikatakan rendah apabila hubungan komunikasi dengan sesama karyawan tidak baik, sesama team kerja tidak harmonis, hubungan antara atasan dan bawahan tidak baik, adanya

perselisihan dalam pemberian kompensasi, dan karyawan tidak mendapatkan kejelasan mengenai informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, serta karyawan tersebut merasa kondisi lingkungan kerja mereka tidak nyaman.

Keterkaitan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi yang diterima karyawan perlu mendapat perhatian dari setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga menjadi perhatian pada Divisi Quality Operation di PT Soho Industri Pharmasi. Perusahaan ini berdiri sejak 18 Jul 1951 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang usaha industri farmasi yang beralamat di Jl. Pulogadung No. 6 Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur 13920.

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Divisi Quality Operation PT. Soho Industri Pharmasi tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

**TABEL 1.1. Data kemangkiran karyawan**  
Divisi Quality Operation PT. SOHO INDUSTRI PHARMASI

Tahun	Jumlah Karyawan	Mengundurkan Diri	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Jumlah
2016	67 orang	3 orang	1 orang	7 orang	11 orang
2017	70 orang	5 orang	3 orang	10 orang	18 orang
2018	70 orang	8 orang	5 orang	16 orang	29 orang

*Sumber : HRD PT. Soho Industri Pharmasi*

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa selama tiga (3) tahun terakhir, yaitu tahun 2016, 2017, dan tahun 2018 tingkat kemangkiran kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi selalu meningkat.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas , maka terlihat permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi QO PT Soho Industri Farmasi?
- b. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi QO PT Soho Industri Farmasi?
- c. Seberapa besar pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi QO PT Soho Industri Farmasi?
- d. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi QO PT Soho Industri Farmasi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti atas :

- a. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Farmasi.
- b. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Farmasi.
- c. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Farmasi.
- d. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Farmasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Sebagai studi banding dalam rangka penerapan teori yang telah diperoleh dengan kenyataan dalam pelaksanaannya sehari-hari.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang tolak ukur kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga menjadi pengalaman bagi peneliti dalam melakukan penelitian.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.