

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tahun 2020 bukanlah tahun yang mudah untuk sektor perekonomian, bahkan hampir setiap lini kehidupan terkena dampak dari pandemi virus Covid-19. Namun, ada beberapa sektor ekonomi yang masih dapat mencatatkan laba meskipun mengalami penurunan yang signifikan, salah satunya adalah industri makanan. Tercatat hingga kuartal II, industri makanan dan minuman masih mencatatkan kinerja yang positif dan mengalami pertumbuhan 0.22%. Industri makanan yang meningkat dapat menciptakan persaingan yang lebih ketat dan kompetitif. Hal ini sangat baik bagi restoran yang dapat bertahan di tengah ketatnya persaingan karena masih bisa mencatatkan laba. Keberhasilan itu tidak luput dari peranan sumber daya manusia yang dikelola dengan baik. Dengan keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan, kondisi ini akan diikuti dengan posisi keuangan yang sehat. Dengan posisi keuangan yang sehat, perusahaan akan lebih mudah untuk memberikan kesejahteraan kepada para pegawainya. Perusahaan dalam hal ini perlu memberikan perhatian lebih. Mengingat pentingnya peranan pegawai dalam menjalankan roda perusahaan.

PT. Golden Dolbe adalah perusahaan yang bergerak pada industri kuliner dengan nama MM Juice & Restaurant sebagai nama restorannya. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 1988 dan telah memiliki berbagai cabang di kota-kota besar seperti Jakarta, Bandung, Bogor dan Denpasar. Perusahaan ini juga sudah mendapatkan sertifikasi halal oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Selain itu, PT. Golden Dolbe juga sudah berhasil meraih sertifikasi ISO 9001:2015 oleh *International Organization for Standardization* melalui PT. SAI Global Indonesia. Sertifikasi tersebut menunjukkan bahwa kualitas dan kehalalan produk dari MM Juice & Restaurant tidak diragukan lagi. Dengan motto Back to Nature, produk yang ditawarkan MM Juice & Restaurant adalah produk makanan dan minuman tanpa bahan pengawet. Hal ini berhasil dalam membuka

kerjasama dengan beberapa rumah sakit sehingga MM Juice & Restaurant dapat membuka cabang di beberapa rumah sakit seperti Mayapada Hospital, Tangerang dan Rumah Sakit Internasional Premier Bintaro

Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan potensi dari tiap-tiap individu yang terlibat dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang kemudian dinilai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sedemikian rupa. Pemberian kompensasi bisa menjadi salah satu upaya dalam memberikan kepuasan kerja yang lebih baik kepada para pegawai. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja sangat bersifat individu tergantung dengan penilaian masing-masing karena tingkat kepuasan tiap pegawai berbeda-beda. Hasibuan dalam (Akmal & Tamini, 2015) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa kenaikan gaji, bonus atau hari libur atas keberhasilannya dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai targetnya. Menurut Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Pekerja pada era globalisasi tidak hanya bekerja untuk sekedar memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun, mereka juga mencari lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan serta dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Menurut Saripuddin (2015) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Terkadang kita masih bisa menjumpai lingkungan kerja yang tidak kondusif, sempit, dan kurangnya fasilitas lain dalam mendukung pekerjaan para pegawai. Hubungan dengan pegawai lain atau dengan atasan, juga menjadi bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat mempengaruhi para pegawai secara emosional

dan itu dapat berimbas pada tidak puasnya pegawai dalam bekerja di perusahaan tersebut. Secara alamiah manusia akan beradaptasi dengan lingkungan dimana mereka hidup. Begitupun dengan lingkungan kerja mereka, oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan para pegawainya. Sehingga, perusahaan dapat menjaga kepuasan kerja para pegawainya. Schultz dan Schultz (2010:195) memaparkan bahwa Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Badan Pusat Statistik mencatatkan 30% gaji pekerja telah dipotong selama pandemi Covid-19 sehingga mengakibatkan 45% pekerja Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya (Nurhaliza, 2020). Hal ini diakibatkan karena menurunnya pemasukan atau profit perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan kembali pengeluarannya termasuk upah pegawai. Dengan kebijakan baru selama pandemi yang mengharuskan restoran hanya menyediakan layanan makan *take away*. Dengan begitu, MM Juice & Restaurant tidak mempekerjakan semua para pegawainya seperti biasa karena kebijakan pemerintah serta aktifitas kantor dan restoran yang menurun. Hal ini mengakibatkan sebagian pegawai bekerja dari rumah. Masalah kembali muncul ketika sulitnya komunikasi antar pegawai ketika menjalani kebijakan *work from home*, karena komunikasi yang hanya mengandalkan telepon genggam, laptop dan komputer serta jaringan internet. Menurut Sitinjak (2018) Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa adanya hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant) Jakarta”**

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant)?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja kantor pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant)?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui serta menganalisa apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant)
2. Untuk mengetahui serta menganalisa apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant)
3. Untuk mengetahui serta menganalisa Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja kantor pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant)

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan mengenai pemahaman tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memahami tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia sehingga kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kompensasi dan lingkungan kerja