

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses perkembangan bisnis manufaktur di Indonesia semakin pesat dengan adanya daya saing yang tinggi. Dengan adanya persaingan pasar dalam suatu organisasi pada perusahaan dituntut untuk dapat mengambil langkah-langkah yang tepat agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim usaha yang dinamis. Dalam perkembangan usaha manufaktur yang memproduksi produk yang sejenis, menyebabkan setiap perusahaan harus memberikan inovasi terhadap produknya. Inovasi-inovasi ini muncul akibat kebutuhan yang sangat beragam dari konsumen sehingga produsen dituntut agar bisa melahirkan sebuah produk yang berbeda dari yang lainnya.

Perusahaan memiliki beberapa faktor penting untuk memajukan bisnis gunanya untuk mengatasi pesaing dengan memberikan inovasi produk. Pada dasarnya semakin banyak pesaing dapat membuat konsumen melakukan evaluasi dalam memilih suatu produk. Selain itu konsumen bisa lebih cermat dalam menghadapi suatu produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Maka dari itu dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Barthos (2014:18) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting didalam perusahaan, karena manusia yang bisa mengendalikan elemen sumber daya yang lain yang ada di perusahaan.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output

yang optimal. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik.

Dengan adanya bisnis *Home and Personal Care* saat ini memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan sehari-hari, terutama yang sebagian besar yang di pergunakan di rumah, di tempat umum, di rumah sakit, di restoran dan diberbagai tempat lainnya. Sejalan dengan pesatnya perkembangan jaman dan situasi saat ini yang cuacanya tidak menentu, penggunaan perawatan rumah tangga atau bisa yang disebut *Home and Personal Care* sangat penting dalam menjalani kegiatan konsumen menjalani aktivitas sehari-hari dan akan sangat membantu dalam mencapai beberapa tujuan, diantaranya seperti menjaga kesehatan, menjaga kebersihan lingkungan, membuat nyaman beraktivitas. Saat ini tersedia berbagai produk perawatan rumah tangga, salah satunya pada PT. Godrej Indonesia yang dimulai sejak tahun 2010 bergerak di bidang perawatan rumah tangga, produk PT. Godrej Indonesia ini seperti Obat Nyamuk, Pembersih Ruangan, Pewangi Ruangan, Produk Bayi, Pembersih Cucian, atau yang bisa disebut dengan produk *Home and Personal Care*. PT. Godrej Indonesia beroperasi di beberapa wilayah di Indonesia seperti: Jakarta (*Head Office*), Surabaya, Bandung, Yogyakarta, Bali, Semarang, Tasik (*Branch*), Bekasi (*Depo*), Sunter, Tangerang, Gunung Putri (*Unit*). PT. Godrej Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang telah melakukan pembenahan khususnya dibidang sumber daya manusianya, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan. Menurut pimpinan PT. Godrej Indonesia upaya yang harus dilakukan adalah salah satunya dengan mempertahankan stabilitas perusahaan. Maju mundurnya perusahaan sangat tergantung pada peran, sikap dan keseriusan karyawan saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan.

Sutrisno (2017:75) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dikepuasan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Godrej Indonesia melakukan beberapa cara misalnya dengan pemberian upah atau gaji, pemberian motivasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan dan pelatihan. PT. Godrej Indonesia memiliki beberapa departemen idalamnya, antara lain bagian FAD (*Finance*), LBO . HRGA, IT, *SALES,MARKETING* semua bagian dituntut bekerja secara maksimal agar bisa memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan .

Namun dalam pelaksanaannya banyak karyawan yang tidak senang atas pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa kinerja karyawan di PT. Godrej Indonesia masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, target yang tidak tercapai, kendala dalam pekerjaan atau pending, banyaknya cacat pada kemasan atau packing,dan berbagai kendala lainnya.

Pangabeon (2017:181) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja. Halnya yang terjadi di PT. Godrej Indonesia ialah karyawan tidak diberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja maupun prestasi yang diraih selama bekerja sehingga hal ini menjadikan

karyawan merasa tidak diberikan apresiasi oleh perusahaan.

Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi juga diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, mampu mengerjakan segala sesuatu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang merasa pekerjaannya tidak di hargai oleh atasan kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi juga membuat kinerja karyawan menurun.

Mangkunegara (2017:102) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila di dalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan PT. Godrej Indonesia adalah motivasi kerja. Dalam hal ini pun karyawan PT. Godrej Indonesia telah berlomba-lomba dalam berprestasi untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan agar dapat mengembangkan perusahaan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Pelaksanaan target karyawan PT. Godrej Indonesia dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu proyek dari disiplin dan waktu dapat direalisasikan.

Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Salah satu cara PT.

Godrej Indonesia dalam memberikan motivasi pada karyawan adalah dengan kenaikan jenjang karir, dengan ditawarkan nya karir ke tahap satu level lebih tinggi akan membuat karyawan semangat dalam bekerja dan mempunyai motivasi untuk dapat mencapai apa yang karyawan inginkan untuk menghargai prestasi pada karyawan tersebut. Penilaian karyawan di perusahaan juga memberikan motivasi dalam bekerja, penilaian karyawan diadakan setiap tahun untuk mengetahui pekerjaan apa yang telah dilakukan selama setahun oleh para karyawan.

Penilaian karyawan membuat para karyawan berlomba-lomba meningkatkan motivasi dan prestasi kerjanya agar penilaian yang didapatkan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran. Setiap pimpinan maupun manajer perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Rendahnya kinerja karyawan PT. Godrej Indoneisa menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian karena pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan tepat waktu, pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam pencapaian kepuasan kerja dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan maka harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kepuasan kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat berpengaruh buruk pada *performance*

karyawan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan sesuai kompetensinya, sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan perusahaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi para karyawan. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja karyawan dapat diperbaiki secara optimal.

Pawirusumarto dan Khumaedi (2017:519), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menurut Mangkunegara (2017:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Melihat hal-hal tersebut, PT. Godrej Indonesia bertanggung jawab terhadap seluruh aspek ketenagakerjaan termasuk pemeliharaan dan pengendalian kesehatan, keselamatan serta kondisi kerja termasuk salah satu aspeknya adalah prestasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja di kantor. Dengan adanya penerangan yang cukup, suhu yang cukup dengan ventilasi udara yang baik membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. PT. Godrej Indonesia juga menerapkan keadaan tempat kerja yang jauh dari kebisingan jadi pekerja atau karyawan fokus dan tidak terganggu dalam melaksanakan kegiatannya. PT. Godrej Indonesia juga memberikan pengharum ruangan juga yang tersedia di beberapa titik agar menghindari bau-bauan yang tidak sedap. Keamanan kerja di PT. Godrej Indonesia sudah cukup terjaga dengan baik dengan tersedianya satuan pengaman (SATPAM) di beberapa pos di sekitar kantor.

Lingkungan kerja yang baik juga terlihat dari hubungan kerja antar karyawan yang satu dengan yang lainnya dan hubungan kerja karyawan dengan atasan masing-masing. Dengan terciptanya hubungan kerja yang baik, akan

membuat prestasi kerja karyawan meningkat dan bekerja jadi lebih semangat.

Sinambela (2017:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Hal ini sesuai dengan terjadinya di PT. Godrej Indonesia dengan ketat menerapkan kedisiplinan kerja yang juga sangat berpengaruh dengan prestasi karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut. Prestasi yang kurang baik akan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan, seperti mencuri waktu jam kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, tidak menggunakan atribut yang sudah diberikan perusahaan ke karyawan misalnya tidak menggunakan identitas perusahaan seperti *Id Card*. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mempunyai kedisiplinan yang tinggi tidak akan memperoleh hasil prestasi yang maksimal karena tidak bisa memanfaatkan waktunya dengan baik.

Karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi, berarti dia memiliki prestasi kerja yang tinggi pula dan berpeluang besar untuk kenaikan karir atau jabatan. Prestasi kerja optimal dan organisasi dapat meningkatkan hasil produksinya, secara langsung meningkatkan jumlah produksi yang mengarah terhadap kemajuan organisasi. Berdasarkan hal di atas, peneliti mengamati terdapat beberapa karyawan yang masih check in untuk absen dengan terlambat. Padahal, di PT. Godrej Indonesia sudah menerapkan sistem absensi dengan menggunakan web absensi yang bisa diakses dari rumah dengan mobile phone masing-masing.

Aplikasi ini dibuat karena adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan perusahaan melakukan *Work From Home* bagi karyawan agar memudahkan dalam pengontrolan absensi di jam masuk dan jam pulang kerja. Karena di PT. Godrej Indonesia penerapan untuk karyawan yang telat absensi tidak terlalu berpengaruh oleh beberapa karyawan, maka banyak karyawan yang terkadang menyepelekan absensi tersebut, karena tidak adanya konsekuensi dari perusahaan. Kecuali untuk

department sales yang adanya tunjangan bensin berdasarkan absen masuk dan absen pulang, maka dari adanya tidak kesetaraan setiap department.

Dengan di informasikan data keterlambatan karyawan melalui email, bisa menjadi kesadaran bagi para karyawan untuk lebih disiplin lagi dalam menaati peraturan yang telah diberikan, serta dapat bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Godrej Indonesia”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas maka dapat di ambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Godrej Indonesia ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Godrej Indonesia ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Godrej Indonesia ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Godrej Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Godrej Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Godrej Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Godrej Indonesia.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Godrej Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian atau pembuatan suatu karya tulis ditunjukkan agar dapat memberikan manfaat dan berguna bagi para pembaca, pemerhati atau lembaga yang terkait langsung.

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai bagian dari proses belajar tentang teori-teori yang selama ini dipelajari selama proses perkuliahan dan menambah ilmu pengetahuan peneliti khususnya dibidang sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja pada perusahaan perawatan rumah tangga.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Godrej Indonesia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.