

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dimasa pandemi ini sangat perlu mengetahui bahwa terjadinya perubahan serta perkembangan di berbagai bidang, dimana semakin banyak pelaku usaha membuka dan mengembangkan bisnis mereka. Perusahaan memerlukan adanya perubahan dan perkembangan untuk dapat bertahan melawan pandemi. Dalam pencapaian atas kesuksesan perusahaan, karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama dan tercapainya kesejahteraan serta kepuasan pada karyawan. Namun sumber daya manusia perusahaan tidak akan bekerja dengan maksimal jika tidak menggunakan dan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, oleh karena itu diperlukannya partisipasi karyawan dalam bentuk berupa ide-ide dan inovasi para karyawan, ide-ide itu ditampung dan digunakan jika sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam menentukan keberhasilannya di setiap tempat usaha. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan kualitas serta semua potensi yang ada seperti kecerdasan untuk berinovasi, keterampilan kerja, kualitas produk, kenyamanan dan keamanan kerja untuk dapat terciptanya sumber daya manusia berkualitas. (Mangkunegara,2011)

Dalam dunia bisnis para pelaku usaha perlu mengamati serta memahami kepuasan karyawan, dengan memahami kebutuhan dan keinginan karyawan maka akan memberikan masukan penting bagi perusahaan untuk merancang strategi, agar dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan, perlunya kemampuan yang handal namun kepuasan kerja karyawan perlu didukung dengan baik oleh manajemen dan pemilik usaha untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi. (Sutrisno,2015). Selain itu ada kondisi akan keterlibatan karyawan, dimana sangat dibutuhkan untuk perkembangan usaha, karena keterlibatan karyawan di perusahaan perlu berjalan dengan baik agar karyawan terlibat seperti

dalam memotivasi karyawan. Keterlibatan ini memiliki dampak positif bagi perusahaan seperti kinerja meningkat, keberhasilan perusahaan, kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan, keselamatan kerja, produktivitas meningkat, loyalitas dan retensi meningkat, yang pada ujungnya akan meningkatkan perilaku kerja yang inovatif untuk perusahaan. (Ramadhan dan Sembiring,2014)

Di Jakarta bisnis produksi makanan merupakan usaha yang menjanjikan, karena terdapat banyaknya saingan, perlunya dorongan untuk menjadikan suatu hal yang beda atau menarik, seperti memiliki kelebihan tersendiri atau memiliki peran lebih dalam salah satu jenis kelebihan. CV. Alike Buana Jaya Bekasi merupakan salah satu perusahaan yang ada dibidang makanan berupa produksi roti, yang membuat peneliti tertarik dalam perusahaan ini pemilik usaha berperan sebagai pimpinan serta pegawai, oleh karena itu lebih sering berurusan dan mengkoordinasikan secara langsung dengan karyawan. Kondisi akan keterlibatan karyawan akan berjalan dengan baik jika pemilik usaha memotivasi karyawan. Namun sumber daya manusia perusahaan tidak akan bekerja dengan maksimal jika tidak menggunakan dan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, oleh karena itu diperlukannya partisipasi karyawan dalam bentuk berupa ide-ide dan inovasi para karyawan, ide-ide itu ditampung dan digunakan jika sesuai dengan kebutuhan perusahaan. (Arthur Keown J. David Scott F,2012). Karena jika individu merasakan rasa keterikatan, mereka akan memiliki komitmen terhadap perusahaan serta tujuannya, dan rasa itu disebut keterlibatan karyawan. Keterlibatan ini memiliki dampak bagi perusahaan seperti kinerja meningkat, keberhasilan perusahaan, kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan, keselamatan kerja, produktivitas meningkat, loyalitas dan retensi meningkat, yang pada ujungnya akan meningkatkan perilaku kerja yang inovatif untuk perusahaan. (Ramadhan dan Sembiring,2014)

Di masa pandemi Covid-19 yang mempengaruhi berbagai sektor terutama sistem ketenagakerjaan perusahaan. Selaku pimpinan dan pemilik usaha, perlunya pertimbangan dalam mengatur kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena dalam proses produksi perlu penanganan ekstra, karena produksi makanan merupakan hal yang sangat sensitif, sehingga perlunya perlengkapan yang lengkap, alat tambahan dan proses produksi yang lebih berhati-hati dalam pengerjaannya. Dalam masalah ini terdapat masalah karena adanya karyawan yang tidak mengikuti aturan, masih ada karyawan yang tidak menggunakan perlengkapan dengan lengkap. Lalu perlunya kemampuan yang lebih untuk para karyawan serta adaptasi dengan cara kerja yang lebih extra lagi dari biasanya, agar tidak kecolongan dalam melakukan produksi secara sembarangan yang menyebabkan barang NG, oleh karena itu kompensasi yang perlu diberikan harus dipertimbangkan dalam pengeluarannya agar tidak mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja. (Akmal dan Tamini,2015)

Adapun masalah dalam karyawan berupa stres kerja yang membuat kepuasan kerja karyawan berkurang, dimana pekerjaan yang terlalu sulit serta keadaan yang saat ini cukup mencekam karena pandemi membuat pekerjaan karyawan lebih ekstra dalam proses produksi dan membuat karyawan mudah keletihan bekerja sehingga akan dapat menyebabkan stres dalam bekerja. Manajemen atau pemilik usaha perlu melakukan penyesuaian. Banyak orang yang tidak menyadari gejala timbulnya stres kerja tersebut dalam kehidupannya padahal apabila kita mengetahui lebih awal mengenai gejala stres tersebut kita dapat mencegahnya. Pencegahan ini dapat dilakukan dengan maksud agar terjaminnya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Apabila seseorang yang mengalami stres melakukan pekerjaan itu malah akan mengganggu kestabilan dalam bekerja. Manajemen atau pemilik usaha perlu melakukan penyesuaian dan kegiatan kerja yang efektif serta memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stres) yang dialami oleh pekerjanya. Dalam hal ini perusahaan dapat menentukan penanganan yang terbaik bagi pekerja tersebut serta tidak mengurangi kinerja karyawan tersebut agar stres kerja yang dialami karyawan dapat berkurang dan kepuasan kerja karyawan meningkat. (Peni,2011)

Adapun masalah-masalah seperti dari lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Setiap ruangan kerja terlihat aman dan nyaman, namun pada kenyataannya, kurangnya sirkulasi udara, serta aroma ruangan yang sangat menyengat membuat karyawan kurang nyaman, selain itu lantai kerja yang licin membuat pekerjaan jadi terhambat. Selain dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, hal tersebut juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, yang dimana hubungan antar karyawan dengan atasan jadi tidak baik, karena karyawan mengeluh dan tidak peduli dengan lingkungan kerjanya. Dengan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Alika Buana Jaya Bekasi, maka perlu upaya yang lebih kepada pemilik usaha. (Nitisemito,2013)

Setiap perusahaan yang ada merasakan dampak pandemi, dimana pemberlakuan akan pembatasan dalam bekerja yang dilakukan pemerintah di satu tempat membuat pekerjaan tidak selesai sesuai target bahkan dapat membuat karyawan bekerja dengan ekstra yang membuat karyawan jadi tidak termotivasi, lalu kelalaian dalam bekerja karena selalu dituntut target, membuat karyawan jadi kurang nyaman dalam bekerja dan kurangnya tanggung jawab mereka atas pekerjaan mereka karena hanya memikirkan kuantitas barang. Disini perlunya peran pemilik usaha atau pimpinan untuk selalu mendorong dan berperan aktif atas usahanya sekaligus merubah strategi perusahaan untuk dapat bertahan di masa pandemi. Selain itu peran pimpinan dalam memotivasi karyawan baik karyawan senior atau karyawan baru perlunya saling membantu dan mensupport masing-masing individu. Permasalahan tersebut berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena dinilai kurang produktif, selain itu turunnya kinerja karyawan mengakibatkan kenaikan produk yang NG yang membuat proses produksi dinilai lebih berat karena harus bekerja lebih ekstra lagi untuk mencapai target, dan permasalahan mengenai mindset karyawan yang selalu menyalahkan keadaan, untuk itu perlunya pemahaman akan tanggung jawab kerja agar pekerjaan dikerjakan dengan maksimal walaupun dalam masa pembatasan kerja untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan yang baik. (Sumarna,2013)

Penelitian ini dimaksudkan untuk meningkatkan variable yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi. Keadaan yang disampaikan yaitu agar dapat menangani masalah yang terjadi di perusahaan, melatar belakangi penulis dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di CV. Alike Buana Jaya Bekasi”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka perumusan masalah pada penelitian ini dapat diungkapkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi?
5. Apakah kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Alike Buana Jaya Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan UKM, diantaranya sebagai berikut.

1. Secara teoritis:

Dapat memberikan tambahan informasi dan data yang cukup signifikan secara teori dan penelitian sesuai dengan judul yang serupa terutama mengenai kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Secara praktis:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan memberikan perhatian dalam hal kompensasi , stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sehingga akan berdampak pada peningkatan peningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Alika Buana Jaya Bekasi.

b. Bagi karyawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan yang bekerja di CV. Alika Buana Jaya Bekasi dapat meningkatkan kinerja serta penyelesaian masalah dalam memenuhi tujuan perusahaan agar tercapainya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama di bidang manajemen tentang kompensasi , stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadapkepuasan kerja karyawan.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan dalam rangka salah satu upaya untuk lulus dari Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia dan dapat meraih gelar Sarjana Manajemen. Selain itu, sebagai implementasi dari wawasan dan pengetahuan yang didapat selama perkuliahan.