

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi merupakan suatu kenyataan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan agar dapat bertahan dari tekanan dari luar maupun dari dalam perusahaan. Banyaknya usaha baru dengan berbagai jenis usaha yang didirikan di Indonesia diharapkan dapat menambah luasnya kesempatan kerja bagi masyarakat Indonesia. Di sisi lain, tidak mungkin suatu perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Orang selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan organisasi, karena orang menjadi perencana, peserta dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci jika perusahaan ingin mencapai tujuannya. Mengingat tujuan perusahaan tidak akan terlaksana apabila hanya ada peran dari pemimpin saja melainkan juga adanya hubungan timbal balik dari peran karyawan. Dalam hal ini manajemen sangat berperan dalam mengkombinasikan dan memanfaatkan seluruh sarana serta fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan perusahaan dan sering kali kepuasan kerja menjadi salah satu sasaran dalam *planning* Manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi yang bersangkutan.

Wahyuni (2018:34) menyatakan bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, termasuk sumber daya alam, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi, dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai dengan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu bagian yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan adalah keberadaan sumber daya manusia.

Perusahaan harus memahami pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia sebagai aset perusahaan, bukan hanya aset perusahaan, yang harus ditingkatkan dari segi efisiensi, kualitas

dan produktivitas. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang memotivasi karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan cara yang terbaik. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain dengan memberikan kompensasi yang memadai, motivasi kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja, diremehkan dan tidak dapat mencapai potensi penuh mereka, Kemudian karyawan secara alami tidak dapat fokus dan sepenuhnya fokus pada pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya tercermin dalam pekerjaan, tetapi juga dalam interaksi dengan rekan kerja, atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan, lingkungan kerja dan aspek lainnya.

Pada hakekatnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang relatif berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang berhubungan dengan aspirasi pribadi, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja biasanya mengarah pada sesuatu yang bersifat pribadi. Dengan demikian, kepuasan individu berbeda, dan ini terjadi ketika beberapa faktor terpenuhi, yaitu kebutuhan individu dan hubungannya dengan tingkat kesukaan dan ketidakpuasan pekerja, (Robins, 2015:188).

Sinambella, (2016:302) Kepuasan kerja adalah sekelompok perasaan karyawan tentang apakah pekerjaan yang mereka lakukan menarik atau tidak. Jadi, kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan setiap karyawan ketika mengevaluasi pekerjaan yang sedang mereka lakukan, apakah menyenangkan atau tidak. Pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup (Wether dan Davis, 2016:318). Pada saat yang sama, beberapa perusahaan kini menekankan bahwa kunci kesuksesan mereka adalah bagaimana menciptakan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengevaluasi kepuasan kerja setiap karyawan agar tetap produktif dan mampu bersaing dengan perusahaan lain ditengah ketatnya persaingan bisnis

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja perusahaan. Afandi, (2016:51) Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kecukupan peralatan kerja. (Hasibuan dan Afrizal, 2019:201) Lingkungan kerja mengacu pada keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan individu dan kelompok di sekitar pekerja, metode kerja dan aturan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan memuaskan mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena karyawan melakukan tugas dan aktivitasnya tanpa rasa tidak nyaman (Damayanti, 2015:112). Lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi manajemen perusahaan. Umumnya, karyawan menginginkan tempat kerja yang tenang, nyaman, aman dan bersih. Dalam lingkungan kerja yang demikian diharapkan karyawan menjadi lebih baik, lebih efisien dan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, ketika lingkungan kerja membaik, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan mendapatkan kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan. Menurut (Nawawi, 2016:351), kata motivasi (*motivation*) pada dasarnya adalah suatu motif (*motive*), artinya suatu dorongan, alasan, atau alasan mengapa seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi mengacu pada kondisi yang mendorong atau memotivasi orang untuk secara sadar terlibat dalam perilaku/aktivitas tertentu. Malka *et al.*, (2020) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau motivasi karyawan untuk bekerja sama secara sukarela bukan paksaan. Orang biasanya mengambil tindakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Setiawan, (2015:114), motivasi adalah energi dari dalam diri yang membangkitkan, membimbing dan memberdayakan individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sutrischastini dan Riyanto, (2018:123), motivasi kerja adalah energi yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi penting bagi karyawan, dan karyawan yang termotivasi merasa lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih mungkin untuk bekerja. Motivasi tidak selalu dalam bentuk kompensasi, tetapi dapat dicapai melalui penghargaan, termasuk faktor harga diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor harga diri eksternal seperti

status, pengakuan, dan perhatian. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius pada ketidakhadiran dan keterlibatan karyawan.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan dapat menawarkan karyawannya dalam bentuk insentif. Kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja seorang karyawan. Kompensasi karyawan membutuhkan perhatian lebih dari perusahaan. Marwansyah, (2016:269) Kompensasi adalah imbalan atau penghargaan baik langsung maupun tidak langsung, baik finansial maupun non-finansial yang adil dan pantas kepada seorang karyawan sebagai imbalan atau kontribusi/jasa terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kokoh, adil dan merata. Jika Anda merasa gajinya tidak adil, maka akan mengecewakan karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan karyawan yang baik, rencana kompensasi dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan potensial merasa dihargai dan bersedia untuk tinggal di perusahaan.

Kompensasi menurut Ansory dan Indrasari, (2018:223) adalah pembayaran rutin oleh perusahaan kepada seorang karyawan dalam jumlah tertentu atas jasanya, dalam bentuk upah dan gaji, untuk tenaga kerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat bersifat material atau immaterial dan tergantung pada tugas yang dilakukan karyawan tersebut. Setiap karyawan di sebuah perusahaan ingin dibayar sesuai dengan harapan mereka. Jika harapan ini terpenuhi, karyawan akan selalu antusias dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada PT Kirana Surya Perkasa berdasarkan hasil survey pra penelitian yaitu melibatkan perilaku karyawan dalam kaitannya dengan Lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah Karyawan di waktu senggang tidak bersedia menolong rekan kerjanya yang membutuhkan bantuan, bahkan beberapa diantaranya merasa keberatan apabila disuruh atasan untuk melakukan pekerjaan diluar tugasnya. Hal tersebut menggambarkan kurangnya hubungan baik antara rekan kerja dan atasan. Selain

motivasi, kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang ditandai dengan disiplin karyawan, loyalitas, dan kehadiran karyawan. Disiplin karyawan yang lebih baik berarti kompensasi karyawan yang baik, sebaliknya jika disiplin karyawan turun maka gaji karyawan juga turun. Selain motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang ditandai dengan konsentrasi karyawan dan produktivitas karyawan. Semakin tinggi efisiensi kerja pegawai maka lingkungan kerja pegawai semakin baik, sebaliknya semakin rendah efisiensi kerja pegawai maka lingkungan kerja pegawai semakin buruk.

Berkaitan dengan upaya pencapaian kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh banyak aspek yang telah dijelaskan sebelumnya. Peneliti berharap dapat melakukan penelitian di salah satu perusahaan pengembang di Jakarta, PT Kirana Surya Perkasa. PT Kirana Surya Perkasa didirikan di Jakarta pada tahun 1994 sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan perumahan. Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, sifat dan karakter karyawannya tentu saja berbeda. Sebagian besar perbedaan tersebut tercermin dalam perilaku, sehingga jika keragaman perilaku menimbulkan ketidakjujuran di antara karyawan maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis akan melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). karena itu, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang maka penelitian ini dilakukan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kirana Surya Perkasa?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kirana Surya Perkasa?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kirana Surya Perkasa?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kirana Surya Perkasa

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kirana Surya Perkasa.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kirana Surya Perkasa.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kirana Surya Perkasa.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Peneliti.

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman serta wawasan

3. Manfaat Bagi Akademis.

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

4. Manfaat Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.