

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam setiap organisasi maupun perusahaan yang ada di zaman era sekarang ini saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing namun semua itu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, unsur kepuasan kerja perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang benar-benar berpengaruh terhadap hasil kerja serta kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Robbins dan Judge (2017:46) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja dapat tercipta jika faktor-faktor seperti kompensasi dan kompetensi terdapat pada ruang lingkup perusahaan, maka pada saat karyawan bekerja akan terciptanya ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat terjadi jika adanya keseimbangan antara apa yang karyawan berikan

dengan yang perusahaan berikan untuk karyawan sebagai tanda jasa kepada para karyawannya.

Setiap perusahaan menginginkan agar produktivitas kerja karyawannya tinggi dengan harapan tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan tersebut, selain itu masyarakat luas pun juga menikmati hasilnya. Dipihak lain karyawan adalah aset perusahaan yang tidak ternilai harganya, karyawan yang sudah berpengalaman perlu dipertahankan oleh perusahaan karena produktivitasnya tidak diragukan lagi untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan harapan akan mendapatkan kontraprestasi atas apa yang telah dikerjakan, mereka berhak untuk mendapatkan kepuasan kerja karena kompensasi dan kompetensi karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Peranan karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan dari karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasannya.

PT Satyadaya Mitra Selaras adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang otomotif dan penyediaan SDM. Masalah lingkungan kerja pada PT Satyadaya Mitra Selaras, juga sangat berpengaruh pada keberhasilan karyawan dalam melayani pelanggan. Lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:114) “Lingkungan internal merupakan bagian yang tidak dapat diabaikan dalam rangka melakukan manajemen SDM”. Dengan observasi yang dilakukan peneliti menyatakan lingkungan kerja dari PT Satyadaya Mitra Selaras adanya kekurangan yang dibutuhkan karyawan dalam segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan ketersediaan

peralatan kerja yang tidak lengkap dalam kebutuhan karyawan yang akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, kemudian lingkungan kerja non fisik yang dicerminkan pada hubungan kerja yang kurang baik dengan pimpinan maupun rekan sekerja. Dalam bentuk kepuasan yang diberikan juga tidak optimal sehingga pegawai selalu dituntut untuk melakukan pekerjaan lebih diluar jam kerjanya dengan tidak adanya tambahan atau uang lembur, kurangnya pemberian apresiasi dari perusahaan, dan dalam bentuk motivasi kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan karyawannya sehingga motivasi yang didapat oleh pegawai kurang.

Salah satu faktor dari terciptanya kepuasan kerja adalah dengan adanya kompetensi pada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Menurut Wibowo (2017:271) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Setiap karyawan mempunyai ciri atau karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya, jadi perusahaan harus bisa mendukung setiap karyawannya untuk tetap kompeten mengembangkan keahlian agar terciptanya kepuasan kerja pada perusahaan.

PT Satyadaya Mitra Selaras dalam hal ini kurang memperhatikan setiap karyawannya mengenai keahlian dan kinerja yang dihasilkan, masalah utama yang sering terjadi ialah masyarakat merasa kurang dilayani dengan baik dan seperti yang peneliti ketahui untuk bisa mewujudkan kepuasan kerja dalam bekerja maka perusahaan harus bisa memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan keahlian kerja supaya kompetensi karyawan terus berkembang dan maju.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Kompensasi dari perusahaan yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja dari seorang karyawan. Menurut Nurcahyo (2017:9) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan penghargaan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”. Dengan ini sangat

menjelaskan bahwa dalam ruang lingkup perusahaan harus terdapat sistem kompensasi yang baik dan adil agar para karyawan bisa bekerja dengan sepenuh hati serta melaksanakan segala tanggung jawab pekerjaannya dengan benar. Peneliti melihat pada perusahaan PT Satyadaya Mitra Selaras masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadikan karyawannya kurang bersemangat dalam bekerja, salah satu faktornya adalah sistem kompensasi yang kurang cukup baik. Maka dengan ini peneliti dapat menarik kesimpulan untuk mencapai kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan dibutuhkan beberapa perbaikan dalam cara kerja dan pandangan perusahaan dalam memberi timbal balik kepada karyawan.

Dalam periode kerja terakhir perusahaan mengalami banyak permasalahan yang cukup serius yaitu pencapaian target layanan. Pencapaian yang tidak tercapai ini menyebabkan teguran terhadap beberapa divisi pada perusahaan. Peneliti dapat simpulkan faktor dari sistem kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja pada perusahaan PT Satyadaya Mitra Selaras yang tidak cukup baik menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi dan akhirnya menimbulkan permasalahan pada kinerja serta produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “**Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras?
2. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja kerja karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras.
2. Menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras.
3. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dengan tersusunnya penelitian ini antara lain yaitu:

1. Bagi Penulis
Penulis dapat lebih mengetahui pengetahuan mengenai keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta meningkatkan kemampuan dan wawasan penulis dalam menyusun tulisan ilmiah dan peneliti ini menjadi salah satu prasyarat kelulusan dan melengkapi penilaian akhir dalam penulisan skripsi pada program studi ekonomi manajemen konsentrasi.
2. Bagi Perusahaan
Memberikan pemikiran berupa ide atau saran sebagai acuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang terkait dalam penyusunan suatu kebijakan bagi karyawan, dan menjadikan suatu perbandingan bagi perusahaan dalam mengelola anggotanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Bagi Pembaca
Memperluas pemahaman, mengenai manajemen sumber daya manusia secara lebih khusus pada variabel kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.