

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Karena manusia selalu berpengaruh dan berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi serta manusia sebagai pelaku, perencana serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak bisa jadi terwujud tanpa peran aktif karyawan walaupun alat- alat yang di pakai perusahaan telah maju. Oleh karena itu keberhasilan serta kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan, melainkan pula tergantung pada aspek sumber daya manusia yang potensial, baik dari pemimpin juga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dengan melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya.

Maka dari itu salah satu hal terpenting yang harus dilakukan pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan ialah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan serta memelihara sikap karyawan. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, diharapkan hal ini akan membantu dalam merencanakan, mengatur, mengarahkan serta memantau sumber daya manusia yang sesuai untuk perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi dan didukung juga oleh kepuasan kerja karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan tujuan perusahaan bisa tercapai. Karena kepuasan kerja memegang peranan penting bagi suatu organisasi karena kepuasan kerja adalah kriteria penentu keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Menurut Zulfikar (2020) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak jelas dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang kesempatannya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja di perusahaan. Perusahaan akan menerima timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat mengakibatkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, komunikasi yang baik serta semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan dan semangat tim yang rendah. Menurut Sutanti dan Widayati (2022) faktor yang sangat penting mempengaruhi tingkat kepuasan dalam perusahaan adalah efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, keamanan kerja, pertumbuhan karir, tantangan dan faktor lainnya.

Salah satu pemicu kesuksesan dalam suatu organisasi ialah tingkat kepuasan kerja karyawannya. Menurut Tanjung (2020) Kepuasan kerja ialah hasil dari bermacam berbagai perilaku yang terkait dengan pekerjaan serta faktor- faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Menurut Danang Sunyoto dalam Meilasari *et al.*, (2020) Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Maka dari itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas kerja, apabila karyawan merasa puas maka akan menghasilkan hal yang positif dengan apa yang dia kerjakan dan mempengaruhi pada kinerja karyawan tersebut, hal ini akan sangat berpengaruh pada pencapaian perusahaan.

Menurut Bandura dalam Sumaila dan Rossanty (2022) mengemukakan bahwa *self efficacy* suatu keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan mengatur setiap kegiatan yang menjadi syarat untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Bangun dalam Meilasari *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Widyaningrum (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

**Tabel 1. 1** Data Gaji atau Upah Yang Diterima Karyawan

Junior Staff dan Senior Officer

<b>Tahun</b>	<b>Gaji atau Upah Karyawan</b>
2017	4,163,790
2018	4,473,025
2019	4,850,714
2020	5,512,223
2021	5,487,896

*Sumber: PT. Indorama Synthetics Tbk*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat ada peningkatan gaji dan upah karyawan di tahun 2020 dan penurunan di tahun 2021. Gaji dan upah, atau yang disebut juga kompensasi, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun ada peningkatan kompensasi pada tahun 2020, bukan berarti hal itu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat. Menurut Pragiwani dan Novialni (2020) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung karena mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah seharusnya pemberian kompensasi tersebut pada karyawan harus mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar karyawan termotivasi dan semangat dalam mempertahankan dan kinerjanya terus meningkat.

Melalui wawancara singkat yang dilakukan kepada sekretaris PT. Indo-Rama Synthetics Tbk, permasalahan yang terjadi pada perusahaan adalah masih

terjadinya *missskomunikasi* antara sesama pegawai pada saat bekerja, kecemburuan sosial dan juga kurang lancarnya komunikasi antara bawahan dengan atasan yang dikarenakan pimpinan HOD (Head of Departement) itu WNA (Warga Negara Asing) dimana karyawan tersebut sulit untuk dalam berbahasa nya. Hal ini menunjukkan bahwa yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan itu lingkungan pekerjaan itu sendiri. Ketika seseorang dapat menjalin relasi yang baik dengan rekan kerjanya atau dengan atasannya, dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya atau dengan atasannya dan mendapat dukungan dengan rekan kerja juga dengan atasannya. Maka karyawan akan bekerja dengan nyaman sehingga akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Perusahaan yang didirikan pada tahun 1974, mulai produksi secara aktif pada tahun 1976 dengan pabrik pemintalan kapas di Purwakarta yang secara terus menerus melakukan diversifikasi dan memperluas bisnis Spun Yarn dan menambah produksi pembuatan Polyester Filament Yarns, "Polyester Staple Fibers PET Resin," Polyester Chips dan Polyester Filament Fabrics untuk pasar global dengan lokasi pabrik pada Jawa Barat (di Purwakarta, Campaka dan Bandung), Indonesia. Perusahaan telah terdaftar pada Bursa efek Indonesia sejak 1990. Perusahaan merupakan salah satu eksportir terbesar di Indonesia dan telah menjadi pemenang tetap dalam memperebutkan penghargaan bergengsi Primaniyarta untuk prestasi ekspornya. Perusahaan mengekspor ke para pelanggan premium di Amerika Utara, Eropa, Amerika Selatan, Asia, Australia dan Timur Tengah. Suatu proses penanaman modal kembali yang terus menerus dan program peningkatan produktivitas telah menjadikan Perusahaan salah satu penghasil polyester yang paling kompetitif di seluruh dunia. Perusahaan bergerak dalam kegiatan-aktivitas menjadi berikut: Polyester, Spun Yarns, Fabrics dan Captive Power Plant. Secara konsisten Perusahaan sudah beroperasi dengan kapasitas pemanfaatan tingkat tinggi, melampaui perusahaan-perusahaan sejenis di Asia dan di seluruh global. Perusahaan mengekspor produknya ke lebih berasal 70 negara yg mencakup semua 5 benua besar di semua global. Kantor pusat perusahaan berlokasi di Jakarta, di mana fungsi-fungsi pokok dilaksanakan seperti halnya pengadaan, logistik, keuangan dan pemasaran. Perusahaan induk terakhir Perusahaan adalah Indorama Corporation Pte. Ltd.

Menurut Bandura dalam Suhery *et al.*, (2020) *Self efficacy* merupakan penilaian individu mengenai kemampuan generatif mereka yang meliputi kognitif, sosial dan keterampilan lainnya untuk mengatur dan melaksanakan program-program tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan yang sukses serta hasil karya yang dihargai. *Self efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki karyawan melainkan tentang keyakinan mengenai hal apa yang dapat dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi situasi apapun. Dengan adanya tujuan *self efficacy* ini dibuat agar para karyawan termotivasi dalam dirinya untuk mencapai keberhasilan.

Menurut Saputra (2022) Kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda upah sebagai pembalas jasa dari perusahaan. Karena kualitas hasil pekerjaan juga ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Tujuan dari kompensasi dibuat untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan meningkatkan para karyawan agar lebih giat bekerja.

Menurut Hasibuan dan Afrizal (2019) Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, sebab lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang sedang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stres, sering terjadi perbedaan persepsi pemahaman antara pengirim informasi dan penerima informasi, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja sehingga diperlukannya lingkungan kerja yang nyaman agar menciptakan semangat kerja dan hubungan yang baik antara sesama karyawan dan atasan di perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Self Efficacy*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi kasus pada PT. Indorama Synthetics Tbk Jakarta”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, sehingga rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo-Rama Synthetics Tbk ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo-Rama Synthetics Tbk ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo-Rama Synthetics Tbk ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo-Rama Synthetics Tbk.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo-Rama Synthetics Tbk.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo-Rama Synthetics Tbk.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak :

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi skripsi program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia serta dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman dan berguna untuk menambah referensi bagi para peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan laporan penelitian mengenai *Self Efficacy*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan  
Diharapkan dapat memberikan referensi, informasi dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam kaitannya dengan *Self Efficacy*, Kompensasi dan

Lingkungan Kerja sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indo-Rama Synthetics Tbk.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan informasi lebih dalam lagi mengenai manajemen sumber daya manusia.