

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis di era digital saat ini memiliki perkembangan yang cukup pesat. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya persaingan dalam dunia bisnis. Inovasi sangat dibutuhkan untuk mengejar ketertinggalan dan meningkatkan laba perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan dapat mencapai laba yang maksimal. Manajemen bisnis memiliki aspek terpenting yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM). Tentunya sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan dan visi misi dari perusahaan. Perusahaan harus memiliki orang-orang yang berkualitas untuk menjalankan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan strategi yang tepat sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam menghadapi situasi dan kondisi yang berubah dan berkembang pada saat ini, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan. Tanpa peran dari sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah terpenuhi, perusahaan tidak akan berjalan. Perusahaan dituntut harus dapat membuat nyaman karyawannya.

Hingga sampai sekarang belum ada perusahaan yang melakukan aktivitas tanpa melibatkan sumber daya manusia, meskipun dalam perkembangan teknologi yang semakin maju ini dengan adanya mesin-mesin yang otomatis dan canggih

untuk senantiasa membantu manusia dalam melakukan berbagai aktivitasnya. Karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi, maka penting bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Dalam mengatur dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam lingkup tenaga kerja, perusahaan berharap agar dengan adanya tenaga kerja yang teratur akan mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan usaha yang sedang dijalankan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dan melakukan pendekatan kepada karyawannya. Menurut Hasibuan (2014:9) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya yang dimaksud antara lain menyatukan cara pandang berpikir antara karyawan dengan pimpinan. Selain itu juga menyelaraskan visi dan misi perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Tanpa adanya keselarasan tersebut, akan sulit bagi perusahaan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawannya sehingga akan menghambat jobdesk pekerjaan yang diemban.

Dengan melakukan komunikasi yang baik dengan para karyawan, banyak memberikan perhatian semaksimal mungkin yang memiliki hubungan langsung

pekerjaannya ataupun yang dapat mengurangi rasa semanganya dalam bekerja, memberikan dukungan, bimbingan, arahan yang baik untuk karyawannya serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Jika hal tersebut dijalankan dengan baik, maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dan karyawan pun akan merasakan kepuasan bekerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik seseorang sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan. Hal itu akan memberikan keuntungan kerja yang lebih pada pekerjaannya, sehingga dapat mendatangkan keberhasilan pada perusahaan.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja masing – masing sehingga kepuasan kerja kembali kepada setiap individu. Tingkat kepuasan yang tinggi akan dapat mempengaruhi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan seperti yang di kemukakan oleh (Sutrisno, 2016) yaitu terdapat kesempatan untuk maju, keamanan pada saat bekerja, kepuasan atas gaji yang diterima, manajemen dan perusahaan yang baik, terdapat pengawasan dari supervise, faktor intrinsik atas perusahaan, komunikasi sesama karyawan yang harmonis, dan adanya fasilitas penunjang yang baik dari perusahaan serta lingkungan kerja di sekitar perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga timbul kepuasan kerja. Menurut

(Sedarmayanti 2017) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang berada di sekitar pekerja dan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi cara dan kinerja para karyawan pada tempat kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menimbulkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja karyawan walaupun demikian banyak perusahaan yang belum memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaan.

Selain lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut para karyawan, kompensasi merupakan suatu alat untuk dapat mempertahankan hidupnya secara ekonomis. Kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berupa pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan (Hasibuan 2017). Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan sehingga terciptanya tujuan perusahaan atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, disumbangkan baik berupa pikiran, tenaga, ide, dan kemampuan. Besar kecilnya kompensasi terkadang tidak sesuai atas apa yang telah dikerjakan selama bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga timbul berbagai dampak bagi perusahaan yang bersangkutan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Susindra (2021), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan adanya system kompensasi yang baik mampu menjamin kepuasan kerja karyawan.

PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu. PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang memiliki jumlah karyawan sebanyak 65 karyawan. Namun, berdasarkan survey data yang saya peroleh terdapat indikasi masalah tingginya tingkat keluar masuk karyawan di PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang terlihat dari data keluar masuk karyawan selama tahun 2019-2021, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Keluar Masuk Karyawan Selama Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase
2019	72	11	8	69	15,27%
2020	69	13	11	67	18,84%
2021	67	14	12	65	20,89%

Sumber: PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir keluar masuk karyawan pada PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang pada tahun 2019 sebesar 15,27% meningkat di tahun 2020 menjadi 18,84% yang awalnya terdapat 69 karyawan menjadi 67 karyawan hingga pada tahun 2021 meningkat dengan nilai presentase mencapai 20,89% dengan jumlah 65 karyawan. Jumlah tersebut merupakan jumlah keseluruhan karyawan pada PT Mekar Abadi Sentosa Jombang yang mengundurkan diri sehingga hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan berdampak buruk bagi perusahaan seiring tingginya tingkat pergantian karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap kerjasama dalam setiap tim.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap sejumlah karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang dapat diketahui bahwa lingkungan

kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik namun masih terdapat beberapa permasalahan seperti terdapat barang-barang tidak diletakkan pada tempatnya dan ruang gerak yang sedikit sempit dikarenakan terbatasnya lahan perusahaan. Suhu ruangan yang terasa pengap karena ruangan yang kecil dan diisi oleh kapasitas karyawan yang banyak sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas. Dari segi non fisik, didapati hubungan antar karyawan masih banyak terjadi miss communication antar sesama karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan tidak saling sapaan. Hal ini mengakibatkan rasa kurangnya kepuasan diri dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Rasa ketidaknyamanan dari lingkungan kerja tersebut bisa membuat para karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja pada PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang terdapat indikasi permasalahan pada pemberian gaji perbulan karyawan. Pemberian gaji kepada karyawan sering mengalami keterlambatan waktu. Hal tersebut yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun karena gaji merupakan suatu hal untuk mempertahankan hidup bagi karyawan dalam nilai ekonomis. Pemberian kompensasi yang tepat waktu memberikan kepuasan sendiri kepada karyawan dalam bekerja. Kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima merupakan sebuah aturan perusahaan namun jika pemberian gaji tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan hal tersebut membuat karyawan tidak puas dalam bekerja.

Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang efektif dan efisien memang tidaklah mudah, faktor lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman

menjadi kunci dan juga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Perusahaan juga harus dapat memberikan kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Karena itu bisa memberikan kepuasan tersendiri untuk karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan perusahaan.

Dengan adanya fenomena yang dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan evaluasi yang bersifat saran yang membangun bagi pihak manajemen PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pengetahuan serta wawasan yang luas bagi PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang
2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan serta agar dapat menjadi pembanding ilmu pengetahuan dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek di lapangan.
3. Bagi Universitas, Dapat menambah referensi dan kajian yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sama.