BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada kondisi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk bersaing dengan para kompetitornya secara profesional. Langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan salah satunya adalah memperhatikan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia di perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berguna untuk menentukan tujuan yang akan dicapai dan berkembangnya perusahaan tersebut. Meskipun sebuah perusahaan telah memiliki modal dan teknologi yang canggih namun tanpa didasari sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan sia-sia, maka dari itu perusahaan sudah semestinya memperhatikan kondisi ini.

Sumber daya manusia yang mumpuni tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bisa menjadi penentu kualitas tersebut, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri ditentukan oleh beberapa faktor, seperti kompensasi, budaya organisasi, dan juga lingkungan kerja.

(Pangestu et al., 2017) menuturkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang para karyawan memandang pekerjaan mereka. kemudian kepuasan kerja adalah bagian dari suatu sikap (attitude) seseorang dalam memandang pekerjaannya. Sikap ini

merupakan pernyataan evaluatif mengenai perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya menurut (Parimita et al., 2013)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda–beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. kepuasan kerja tampak pada sikap karyawan, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai karyawan ditempat kerjanya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja dapat membuat moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras mereka. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk pengapresiasian yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

(Zulfani et al., 2021) berpendapat bahwa kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi

bentuk pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan. Disamping itu, terdapat juga insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai tingkat produktivitas yang semakin tinggi. Bentuk kompensasi lainnya selain upah, gaji, dan insentif yang diberikan kepada karyawan adalah berupa penghargaan (*reward*).

Setelah kompensasi, faktor lain yang berpengaruh yaitu budaya organisasi, karena didalam sebuah perusahaan, tentu akan banyak perbedaan-perbedaan antar karyawan satu dengan lainnya. Maka dari itu diperlukannya sebuah budaya yang bisa menampung perbedaan yang ada menjadi sebuah kesatuan. Budaya organisasi juga bisa mempermudah antar karyawan untuk menyesuaikan diri di lingkungan kerja dan juga mengetahui hal apa yang diperbolehkan maupun tidak diperbolehkan didalam perusahaan.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Menurut (Linnenluecke & Griffiths, 2010) budaya organisasi sering disebut sebagai alasan utama atas kegagalan pelaksanaan program perubahan organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi untuk mengarahkan perilaku karyawan, lalu berdasarkan hasil dari penelitian (Satyawati, 2014). Budaya yang

dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi merupakan budaya organisasi yang produktif menurut (Koesmono, 2005).

Selain faktor kompensasi dan budaya organisasi, faktor lain yang tak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang efektif, menyenangkan, dan kondusif akan mampu memberikan rasa kenyamanan sehingga dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Maka dari itu lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik agar karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka kepuasan kerja pada karyawan akan berkurang.

Menurut (Sedarmayanti, 2010) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor-faktor diatas merupakan salah satu faktor yang berguna untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan, seperti yang terjadi di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban. Sebagai sebuah perusahaan penyedia tenaga kerja, PT Swabina Gatra berusaha semaksimal mungkin menyediakan calon-calon tenaga kerja berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban beralamatkan di Desa Sumberarum, Kecamatan Kerek, Kabupaten Tuban. Perusahaan ini memiliki 66

karyawan yang berguna mengatur jalannya administrasi dan kegiatan operasional yang ada di kantor perwakilan ini.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengamati bahwa adanya hambatan yang dihadapi oleh PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban dalam mencapai tujuannya, PT Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban mengalami hambatan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seperti halnya untuk masalah yang dihadapi dalam hal tersebut antara lain pemberian tunjangan dan insentif yang dirasa belum sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Selain itu, terdapat permasalahan di budaya organisasi tersebut, seperti seringkali terdapat karyawan yang telat beberapa menit kehadirannya, kemudian terdapat juga permasalahan kurangnya koordinasi rekan kerja dalam satu ruangan kerja yang terlihat dari ada beberapa ruangan yang banyak berkas-berkasnya yang tidak tertata dengan rapi, lalu ruang gerak dalam ruangan tersebut yang memang terbatas akibat hal tersebut, terlebih lagi terdapat beberapa fasilitas pendukung yang memerlukan pembaharuan. faktor-faktor permasalahan diatas tentu dapat berakibat pada kepuasan kerja yang diterima karyawan selama bekerja di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyebutkan kurangnya upah yang diberikan oleh perusahaan, seperti untuk uang makan dan belum adanya uang transport, selain itu mereka juga menyebutkan sudah beberapa tahun tidak mengalami kenaikan besaran upah tersebut. Mereka juga menyebutkan bahwasanya terjadi kesenjangan sosial masalah gaji antara kantor pusat dengan kantor perwakilan.

Lebih lanjut lagi, berdasarkan wawancara, untuk budaya organisasi diperusahaan cenderung cukup baik, baik norma atau aturan yang berlaku, seperti halnya kedisiplinan, ketepatan menyelesaikan pekerjaan, maupun hubungan kerja. hal ini tercermin dari sikap dan perilaku antar karyawan maupun dengan pimpinan yang harmonis. Akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan lainnya seperti seringkali karyawan yang telat dalam kehadiran, lalu belum lagi tidak tertatanya sepatu di depan ruangan, meskipun sudah disediakan rak akan tetapi masih banyak karyawan yang terkesan acuh meletakkan sepatunya begitu saja, tentu hal ini melanggar aturan dalam budaya perusahaan. Kemudian mereka juga mengungkapkan bahwasannya terdapat penilaian yang dilakukan setiap 6 bulan sekali dan dilihat pada tiap 3 tahun jika nilai dan kinerja mereka melebihi standar akan dilakukan promosi jabatan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yaitu lingkungan kerja, berdasarkan wawancara ke beberapa karyawan, dapat dikatakan lingkungan kerja di perusahaan sudah mendukung kebutuhan dan kinerja karyawan, tersedia berbagai fasilitas penunjang yang dibutuhkan karyawan, namun ada beberapa fasilitas yang memerlukan pembaharuan, selain itu diperlukan adanya koordinasi rekan kerja yang terdapat didalam satu ruangan, karena didalam kantor tersebut terdapat beberapa ruangan kerja yang terpisah sendiri-sendiri, koordinasi antar rekan kerja didalam ruangan yang sama menjadi tanggung jawab bersama penghuni ruangan tersebut, seperti ada pada salah satu ruangan yang masih terlihat adanya kurangnya koordinasi antar rekan kerja, hal ini nampak dari kurang rapi dalam

penataan berkas dan terkesan dibiarkan begitu saja sehingga kurang sedap untuk dipandang,

Untuk kepuasan kerja karyawan, melalui wawancara mereka mengatakan bahwasanya sudah cukup puas, hanya masalah gaji/upah saja yang disebutkan diawal yang menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja sedikit kurang.

Lebih lanjut, ada indikasi yang mengarah ke kepuasan kerja karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban yang belum maksimal. Seperti masih banyaknya ketidakhadiran karyawan baik sakit, izin, maupun tanpa keterangan. Berdasarkan data, hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2020.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban Periode 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Total	
		Jumlah Absensi	%	Jumlah Absensi	%	Jumlah Absensi	%	Jumlah Absensi	%
2017	66	10	6,6	9	5,94	7	4,62	26	17,1
2018	66	12	7,92	11	7,26	9	5,94	32	21,1
2019	66	14	9,24	8	5,28	9	5,94	31	20,4
2020	66	22	14,22	16	10,56	12	7,92	50	33

Sumber : PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban

Dari data absensi karyawan, diketahui bahwa absensi karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban tidak stabil setiap tahunnya. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Dari hasil

pemaparan, data absensi ketidakhadiran karyawan tertinggi yaitu pada tahun 2020 sebesar 33%

Dari uraian diatas maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1 Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban?
2 Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban?
3 Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1 Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban.
2 Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban.

3 Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban sebagai bahan masukan atau saran terhadap pokok masalah yang ada diperusahaan khususnya mengenai kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2 Bagi Akademik

Sebagai referensi dalam kegiatan belajar mengajar terkait kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

3 Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan mengembangkan topik yang serupa lebih lanjut.