

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis 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). Perusahaan harus memiliki orang-orang yang berkualitas untuk menjalankan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor penentu suatu perusahaan dapat berjalan yaitu karyawan yang berkualitas karena jasa yang diberikan karyawan cukup besar bagi jalannya perusahaan.

Pentingnya perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan karyawan yang berkualitas yaitu sebagai salah satu penentu kualitas organisasi itu sendiri. 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. Suasana dan lingkungan kerja yang baik juga merupakan faktor untuk kenyamanan karyawan perusahaan. Saat ini, banyak perusahaan mempunyai permasalahan pada pengelolaan sumber daya

manusia. Keinginan untuk berpindah merupakan permasalahan yang sangat serius yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Tingginya keinginan karyawan untuk berpindah menimbulkan dampak negatif sehingga kepuasan kerja pada karyawan menjadi rendah yang mengakibatkan ketidak stabilan pada kondisi tenaga kerja dan kualitas para karyawan.

Salah satu faktor agar karyawan dapat bekerja secara maksimal yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional seseorang untuk dapat mencintai dan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik seseorang sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan. 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. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmad dan Linzy 2021)

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 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. Periska Multi Usaha Madiun merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan catering makanan. PT. Periska Multi Usaha Madiun memiliki jumlah karyawan sebanyak 113. Terdapat 52 karyawan pada bagian catering, lalu 25 karyawan pada bagian kantor, 13 karyawan pada Arum Dalu Resto dan Café, 13 karyawan pada wisma serta 3 sopir, 5 *cleaning service* dan 2 satpam. Pada penelitian kali ini, peneliti mengambil satu divisi bagian cathering dengan total 52 karyawan. Namun, berdasarkan survey data yang saya peroleh terdapat indikasi masalah tingginya tingkat keluar masuk karyawan di PT. Periska Multi Usaha Madiun terlihat dari data keluar masuk karyawan selama tahun 2019-2021, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan Bagian Cathering Selama Tahun 2019-2020**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN AWAL	JUMLAH KARYAWAN KELUAR	JUMLAH KARYAWAN MASUK	JUMLAH KARYAWAN AKHIR	PRESENTASE
2019	56	9	9	56	16,07%
2020	56	14	10	52	25%
2021	52	14	14	52	26,9%

*Sumber: PT. Periska Multi Usaha Madiun (data diolah)*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir keluar masuk karyawan catering pada PT. Periska Multi Usaha Madiun pada tahun 2019 sebesar 16,07% meningkat di tahun 2020 menjadi 25% yang awalnya terdapat 56 karyawan menjadi 52 karyawan hingga pada tahun 2021 meningkat dengan nilai presentase mencapai 26,9% dengan jumlah 52 karyawan. Jumlah tersebut merupakan jumlah keseluruhan karyawan catering pada PT Periska Multi Usaha Madiun 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.

Selain data karyawan *resign*, terdapat juga faktor lain yang menunjang indikasi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi selama tiga tahun terakhir dari 2019 hingga 2021, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Bagian Catering PT. Periska Multi Usaha Madiun Selama Tahun 2019-2021**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	ABSEN TANPA KETERANGAN		IZIN		SAKIT		JUMLAH ABSEN	
		5	8,92%	4	7,14%	5	8,92%	14	25%
2019	56	5	8,92%	4	7,14%	5	8,92%	14	25%
2020	52	6	11,53%	5	9,61%	4	7,69%	15	28,84%
2021	52	8	15,38%	4	7,69%	6	11,53%	18	34,61%

*Sumber: PT. Periska Multi Usaha Madiun (data diolah)*

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa jumlah total ketidakhadiran karyawan di perusahaan PT Periska Multi Usaha Madiun. Pada tahun 2019 jumlah abasensi karyawan tanpa keterangan sebesar 8,92% dan karyawan izin sebesar 7,14% sedangkan karyawan sakit sebesar 8,92% jumlah absen keseluruhan sebesar 25%. Ditahun 2020 jumlah absensi karyawan tanpa keterangan sebesar 11,53% dan karyawan izin sebesar 9,61% sedangkan karyawan sakit sebesar 7,69% jumlah absen keseluruhan karyawan sebesar 28,84%. Pada tahun 2021 jumlah absensi karyawan tanpa keterangan sebesar 15,38% dan karyawan yang izin sebesar 7,69% sedangkan karyawan yang sakit sebesar 11,53% jumlah keseluruhan absen karyawan pada 2021 sebesar 34,61%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan catering PT Periska Multi Usaha Madiun mengalami peningkatan dari tahun 2019 – 2021.

Keadaan lingkungan kerja pada PT Periska Multi Usaha Madiun belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya perabotan tumpukan kursi yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Suhu ruangan yang terasa pengap karena ruangan yang terlalu kecil dan diisi oleh kapasitas karyawan yang banyak sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas, dan luas tempat kerja karyawan catering yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Sementara itu menurut menteri kesehatan standar luas lantai dapur yang bebas dari peralatan yaitu minimal dua meter persegi ( $2\text{ m}^2$ ) untuk setiap karyawan. Dari sisi non

fisik, didapati hubungan antar karyawan masih banyak yang kurang baik karena banyak antar sesama karyawan yang tidak saling sapaan dan masih banyak karyawan yang saling iri sehingga menyebabkan hubungan antar karyawan kurang harmonis yang menyebabkan kenyamanan dalam bekerja juga semakin berkurang.

Selain lingkungan kerja pada PT. Periska Multi Usaha Madiun terdapat indikasi permasalahan pemberian kompensasi finansial pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pemberian gaji setiap bulan karyawan. Pemberian gaji kepada karyawan sering mengalami keterlambatan waktu. Faktor itu 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. Berikut slip gaji karyawan PT. Periska Multi Usaha Madiun:

**Gambar 1.1 Slip Gaji Karyawan PT. Periska Multi Usaha Madiun**

PENDAPATAN		POTONGAN	
Nama		BPIS Ketenagakerjaan	
NIP		Bpjs Kesehatan	
Jabatan		Jam Hilang	
Bagian		Pot Kop DBA Simpanan Wajib	
		Angsuran	
		Jasa Pinjaman	
		Pot Tab THR	
		TOTAL	
Gaji Pokok			
Tunjangan Jabatan			
Tunjangan Transportasi			
Tunjangan Kinerja			
TOTAL			
Lembur Hari Kerja	jam		
Lembur Hari Libur	jam		
TOTAL			
TAKE HOME PAY			
		Sisa Cuti	
		Tahun 2021 (s/d Maret 2022)	
		Tahun 2022	

*Sumber: PT Persika Multi Usaha Madiun*

Berdasarkan gambar 1.1 terdapat rincian slip gaji karyawan PT. Periska Multi Usaha Madiun. Pada gambar tersebut terdapat rincian gaji pokok, tunjangan baik tunjangan jabatan, transportasi, dan tunjangan kinerja. Selain itu juga terdapat potongan untuk tunjangan BPJS Ketenagakerjaan dan kesehatan hingga potongan koperasi serta angsuran. Terdapat juga rincian sisa cuti setiap tahun.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Periska Multi Usaha Madiun”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Periska Multi Usaha Madiun?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Periska Multi Usaha Madiun?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Persika Multi Usaha Madiun.



2. Menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Periska Multi Usaha Madiun.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **A. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat untuk memberikan saran, masukan dan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi faktor – faktor lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun.

##### **B. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen serta menjadi referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

##### **C. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang lainnya sebagai bahan masukan maupun pertimbangan dan bisa dijadikan referensi yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan sejenis.