

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia adalah yang memegang peranan penting guna untuk mencapai tujuan organisasi. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusianya, dengan perusahaan memperhatikan sumber daya manusianya maka akan tercapainya efektifitas karyawan dalam bekerja. Perusahaan dinilai perlu mengutamakan sumber daya manusianya untuk melakukan pelatihan, pengembangan, dan motivasi sumber daya manusia diperusahaan tersebut.

Dalam perkembangan era global saat ini perusahaan juga harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal, berprestasi dan memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan dan untuk bertahan atau bersaing dalam dunia usaha saat ini. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan segala sumber daya yang tersedia terutama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan untuk mengatur dan mengelola karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif dan dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satunya adalah bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting. Hal ini disebabkan sumber daya manusia yang dapat mengelola sumber daya lainnya, dengan didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat mengoptimalkan kepuasan perusahaan.

Kepuasan karyawan yang bernilai positif akan dapat memberikan citra yang positif kepada perusahaan, sehingga perusahaan dianggap kompetitif dan berani bersaing dengan perusahaan lainnya. Pencapaian dalam suatu perusahaan tidak lain adalah dari bagaimana mengelola sumber daya manusianya yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kepuasannya. Melihat sangat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka perlu memperhatikan kepuasan karyawan tersebut.

Perusahaan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan jangka panjang sebaiknya memperhitungkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan cerminan dalam perencanaan, analisis, penghargaan serta pergerakan faktor-faktor dalam suatu organisasi dengan maksimal. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada karyawan tersebut. Dengan demikian kepuasan karyawan dalam perusahaan harus dapat dirasakan bersama dan diterima oleh pihak karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Dalam suatu perusahaan penting untuk melakukan *feedback* yang baik dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan juga harus memperlakukan karyawannya dengan adil, karena setiap karyawan berhak mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari pimpinan atas apa yang telah diberikan untuk kemajuan perusahaan. Pada saat ini masih banyaknya perusahaan yang mengabaikan bagaimana cara mengelola sumber daya

manusia secara baik, sehingga kepuasan karyawan tidak dapat berjalan dengan optimal dan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting didalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personal lainnya. Masalah pada kepuasan karyawan harus diatasi dengan baik karena baik dan buruk kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan hasil pada perusahaan itu sendiri.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan cukup adil untuk pegawai maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Kompensasi tidak hanya dengan pemberian bonus atau tunjangan, akan tetapi juga dapat berupa fasilitas kendaraan ataupun penghargaan untuk karyawan. Tujuan dari pemberian kompensasi yaitu untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu.

Selain kompensasi, ada faktor yang diduga dapat memicu kepuasan karyawan yaitu adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan perusahaan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil kepuasan karyawan. Faktor lingkungan kerja berperan langsung terhadap karyawan jika lingkungan kerja dirasa kurang nyaman oleh maka kepuasan karyawan akan menurun dan berdampak kepada perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk berkerja secara efektif dan efisien, namun akan terjadi sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif, maka akan membuat karyawan bekerja tidak secara efektif dan efisien.

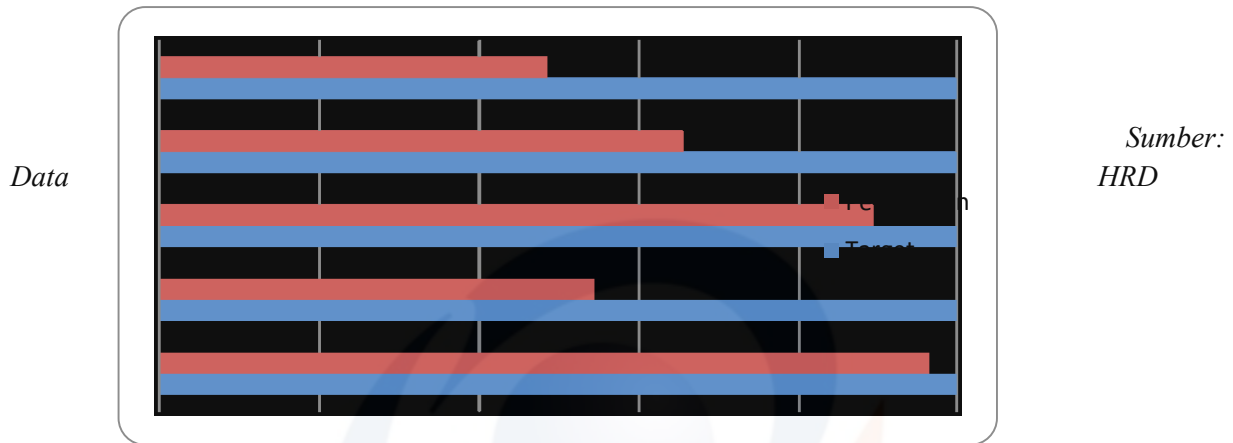
Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan tempat karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

PT. Mutiara Roda Kencana berdiri sejak tahun 2004 dengan luas 2 hektar dan berlokasi di Jl. Raya Serang Km. 38,5, Kp. Pasar Lama No. 3, RT.02/01, Kec. Cikande, Kab Serang, Banten, Indonesia 42186. PT. Mutiara Roda Kencana berawal bergerak dalam bidang produksi mechanical components dengan kesuksesan dibidang ini PT. Mutiara Roda Kencana merasa tertantang untuk masuk dalam bisnis kontruksi dengan mengawalinya dalam bidang factory building. Saat ini PT. Mutiara Roda Kencana berkomitmen untuk ikut memajukan dunia kontruksi khususnya dalam bidang form work. Untuk itu PT. Mutiara Roda Kencana memberikan jasa pelayanan terbaik dalam hal: penjualan jasa dan sewa peralatan form work termasuk asesorisnya, dan peralatan proyek seperti Barcutter dan Barbending.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal, oleh sebab itu perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kepuasan karyawan, hendaknya manajemen mengetahui

apa saja kebutuhan karyawannya. Hal-hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut data produksi PT. Mutiara Roda Kencana selama 5 bulan tahun 2019 dimulai dari bulan Agustus – Desember 2019, hal ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



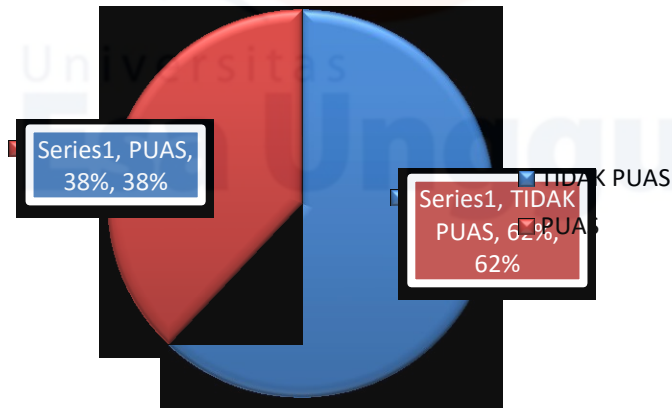
PT.MutiaraRodaKencana 2019

**Gambar 1.1 Target dan Pencapaian Data Produksi PT. Mutiara Roda Kencana**

Dari data hasil produksi dalam 5 bulan tersebut dapat dilihat bahwa hasil yang dapat dicapai pada bulan Agustus 2019 sebesar 9650 ton baja yang di produksi, kemudian terjadi penurunan produksi yang tinggi pada bulan September 2019 sebesar 5430 ton baja yang di pesan, kemudian terjadi peningkatan produksi selanjutnya pada bulan Oktober 2019 sebesar 8940 ton baja dan pada bulan November 2019 mengalami penurunan sebesar 6550 ton baja. Kemudian pada bulan Desember 2019 mengalami penurunan sebesar 4850 ton baja pada bulan ini lah jumlah baja yang diproduksi paling menurun. Dapat kita ketahui dari data produksi tersebut sebagai hasil kerja karyawan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan pada penurunan penjualan yang signifikan dari bulan ke bulan dan tidak dapat kembali mengoptimalkan penjualan seperti pada bulan Agustus 2019 dan target produksi perbulan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang optimal dapat berimbas adanya penurunan penjualan dan produksi.

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 karyawan PT. Mutiara Roda Kencana yang berstatus sebagai karyawan yang merupakan karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Maka di peroleh data sebagai berikut :

**Gambar 1.2 Hasil Prasurvey Kepuasan Karyawan Terhadap Kompensasi**

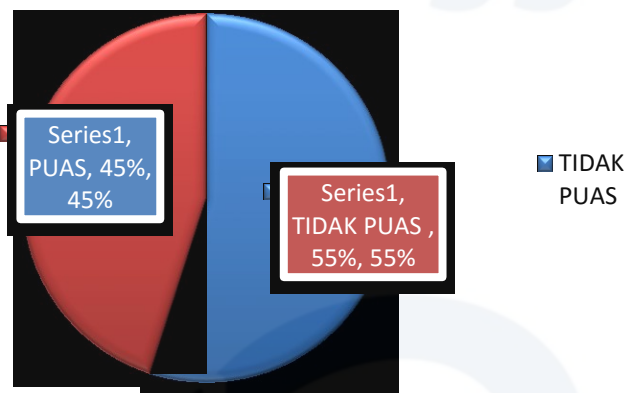


Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan gambar 1.2 diatas, menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Mutiara Roda Kencana yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. 62% karyawan menyatakan tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT. Mutiara Roda Kencana. Menurut mereka kompensasi berupa gaji yang diberikan dibawah UMR, karyawan merasa tidak puas karena dalam pemberian kompensasi kerap kali perusahaan tidak memberikan bonus atas apa yang sudah karyawan capai pada pekerjaannya, sedangkan karyawan tersebut sudah berusaha maksimal atas pekerjaan yang mereka lakukan, dan terkadang perusahaan juga tidak memberikan apresiasi lebih kepada karyawan, dan sebesar 38% menyatakan puas terhadap kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, mereka merasa cukup atas kompensasi yang diberikan.

Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan di PT. Mutiara Roda Kencana menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja tersebut bisa dilihat pada gambar berikut ini. Maka di peroleh data sebagai berikut :

**Gambar 1.3 Hasil Prasurvey Kepuasan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja**



Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT. Mutiara Roda Kencana kurang nyaman yaitu sebanyak 55% menyatakan bahwa tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada karena berdasarkan alasan yang didapat dari *pra-survey* fasilitas dikantor kurang memadai dan hubungan antara karyawan tidak terjalin dengan cukup baik dan sebanyak 45% menyatakan lingkungan kerja sudah baik.

Dengan fenomena atau *pra-survey* yang dilakukan seperti masih banyaknya karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan sebesar 62% dan menyatakan tidak puas pada lingkungan kerja diperusahaan sebesar 55% maka perlu diadakannya penanganan masalah kompensasi dan lingkungan kerja pada perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman dalam berkerja sehingga lebih optimal dan menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dijelaskan pada latar belakang, maka penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan karyawan yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. MUTIARA RODA KENCANA”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut ada beberapa pembahasan yang dapat dijadikan indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaji yang diberikan tidak sesuai sehingga menurunnya tingkat kepuasan karyawan.
2. Hubungan antar karyawan yang tidak baik yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman yang berdampak terhadap menurunnya tingkat kehadiran karyawan.

## 1.3 PembatasanMasalah

Untuk memudahkan dalam dalam penelitian ini, maka batasan permasalahan yang akan diuraikan. Penelitian ini dibatasi oleh variabel yang saya teliti yaitu, kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan karyawan (Y).

## 1.4 Perumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada karyawan PT. Mutiara Roda Kencana ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Mutiara Roda Kencana ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada di PT. Mutiara Roda Kencana ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Mutiara Roda Kencana ?

### 1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh paling dominan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Dari hasil penelitian ini penulisan terhadap dapat membantu dan berguna untuk semua pihak yang membaca penelitian

#### 1. Bagi Pihak Perusahaan

Masukan untuk PT. Mutiara Roda Kencana untuk memperhatikan sumber daya manusianya agar kepuasan karyawan nya meningkat.

#### 2. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian dibidang sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

#### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat mengetahui lebih mendalam manfaat dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan yang dapat diterapkan kedepan.