

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, membutuhkan berbagai sumber daya, salah satunya sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang bersumber dari dalam atau luar terhadap kondisi kerja, hasil pekerjaan, dan pekerjaan yang dijalankan (Wulandari & Irfani, 2020). Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Menurut Yulharsari (2013:3) “kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir.” Dengan tercapainya tujuan organisasi bersama. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja.

Davis dan Newstrom dalam Suwatno (2014) mengatakan “kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang

menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.” Kepuasan kerja merupakan cerminan senang, tidak senangnya dan nyaman, tidak nyamannya karyawan terhadap kompensasi, beban, dan lingkungan kerja tersebut. Kepuasan kerja karyawan itu penting, jadi para manajer seharusnya lebih peduli terhadap tingkat kepuasan kerja.

Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut A.A Prabu Mangkunegara (2015) “seorang karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.”

Kepuasan kerja dilatar belakangi oleh beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja merupakan peran yang sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mulai dari tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, kelengkapan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut yang dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan seorang karyawan.

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Menurut Sedarmayati (2017) “Lingkungan kerja fisik merupakan

semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.” Faktor faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

Sedamayati (2017) melanjutkan “Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.”

Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak produktif, efisien dan efektif bagi karyawan untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas tidak saja pada institusi dimana karyawan bekerja.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Simamora dalam Adhian (2015:06) menyatakan bahwa “kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.”

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan maka penulis bermaksud mengadakan penelitian pada PT. Sinar Kepri Sejahtera cabang Medan, dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sinar Kepri Sejahtera”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan yang dianggap masih rendah
2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap masih kurang mencukupi bagi karyawan.
3. Lingkungan kerja di perusahaan tersebut masih belum begitu baik sehingga kepuasan kerja karyawan dinilai masih rendah.
4. Perusahaan yang masih kesulitan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Masih ada penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang hasilnya belum konsisten

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Kepri Sejahtera?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Kepri Sejahtera?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Sinar Kepri Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Kepri Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Kepri Sejahtera.

3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Kepri Sejahtera.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, untuk memperluas wawasan serta meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.
2. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi PT. Sinar Kepri Sejahtera dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi dan masukan dalam melakukan penelitian yang sejenis.