

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin kuat. Persaingan dalam berbagai bidang bisnis inilah yang menuntut seluruh perusahaan memberikan kinerja terbaik agar tidak disaingi oleh kompetitor. Maka itu, hal ini menjadi penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas lewat pengelolaannya yang baik dan tepat.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan karena mempunyai fungsi dan perannya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya peran serta dari sumber daya manusia, maka perusahaan tersebut tidak dapat menjalankan kegiatannya, karena keberhasilan suatu perusahaan dimulai dari bagaimana sumber daya manusianya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan secara maksimal.

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang merupakan sumber daya manusia perusahaan, diharapkan untuk berperan aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan organisasi agar memberikan performa yang optimal. Karyawan harus bersedia memberikan kemampuan yang optimal untuk mengerjakan pekerjaan dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga kualitas kerja meningkat.

Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, artinya tingkat kepuasan kerja akan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Sesuai dengan standar nilai yang dimiliki oleh para karyawannya.

Setiap orang menginginkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Meskipun begitu, setiap orang memiliki kepuasan kerja yang berbeda antara satu sama lain. Hal ini disebabkan kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individu, sehingga aspek-aspek yang diharapkan seseorang tentu berbeda dengan orang lainnya.

Faktor kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja disebabkan oleh pencapaian prestasi, pengetahuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan kemungkinan untuk berkembang. Dengan kata lain kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi karena bisa memajukan dan memundurkan perusahaan.

Sehubungan dengan kepuasan kerja ini, peneliti menemukan fenomena tersebut terjadi pada para petugas kebersihan yang bekerja di PT. Cardig Anugra Sarana Bersama, Tbk yang bertugas menjaga kebersihan di kawasan apartemen Gading River View City Home, Jakarta Utara. Dugaan kepuasan kerja yang rendah pada para petugas kebersihan PT. Gading River View City Home karena jumlah *turnover* yang meningkat.

Tabel 1.1

Data Petugas Kebersihan yang keluar Periode Januari 2015 – Mei 2015

Periode	Jumlah Petugas Kebersihan yang keluar
Januari 2015	3
Februari 2015	5
Maret 2015	5
April 2015	6
Mei 2015	8

Sumber: Laporan Jumlah Turnover PT. CASB

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa petugas kebersihan yang keluar dari perusahaan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh petugas kebersihan di perusahaan tersebut. Menciptakan kepuasan kerja tidak akan berhasil jika kepuasan kerja tidak dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu perusahaan.

Fenomena kepuasan kerja ini semakin dapat diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 35 petugas kebersihan yang dapat mewakili keseluruhan petugas kebersihan yang berjumlah 112 orang. Dari wawancara tersebut dapat diketahui faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja petugas kebersihan. Berikut adalah hasil wawancara:

Tabel 1.2

Hasil Wawancara Pra Riset

No.	Entitas Kepuasan Kerja	Jumlah Karyawan (Presentase)
1.	Gaya Kepemimpinan	2.8%
2.	Kompensasi	45.7%
3.	Budaya Organisasi	25.7%
4.	Lingkungan Kerja	11.4%
5.	Fasilitas	8.5%
6.	Pekerjaan itu sendiri	5.7%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas kebersihan, karena 45,7% dari jumlah karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja mereka rendah disebabkan oleh kompensasi. Faktor terbesar kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas kebersihan PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB), Tbk. adalah budaya organisasi, karena 25,7% dari jumlah karyawan

menyatakan rendahnya kepuasan kerja mereka disebabkan oleh budaya organisasi. Faktor lainnya juga mempengaruhi, tetapi tidak terlalu besar pengaruhnya. Dalam hal kompensasi, pemasalahan utama yang membuat mereka tidak puas adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dari sisi kompensasi, para petugas kebersihan tidak puas dengan gaji yang mereka terima Rp 1.800.000,- per bulan. Gaji tersebut tentu dibawah standar UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta yang telah ditetapkan sebesar Rp 2.700.000,- per bulan. Selain itu, di luar gaji pokok yang mereka dapatkan perusahaan tidak memberi tambahan kompensasi seperti uang lembur walaupun mereka telah bekerja melebihi jam kerja perharinya. Perusahaan juga tidak memberikan tambahan uang untuk jaminan kesehatan bagi para petugas kebersihan, karena jaminan tersebut sudah termasuk gaji pokok mereka yang dibawah standar UMR. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan hanya berupa Tunjangan Hari Raya (THR).

Dalam suatu perusahaan, kompensasi merupakan suatu hal yang sangat kompleks dan penting baik bagi perusahaan maupun karyawan. Hal itu dikarenakan kompensasi merupakan komponen terpenting yang berhubungan dengan karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, bila para karyawan memandang kompensasi

tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis.

Selain itu, faktor terbesar kedua yang menjadi pemicu kepuasan dalam bekerja adalah berasal dari budaya yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya organisasi sangatlah penting dimiliki dan diketahui oleh seluruh anggota dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting bagi seorang karyawan dalam mencapai kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan sistem dan nilai yang menjadi acuan dalam setiap organisasi yang kelak akan menentukan sikap dan cara berperilaku para karyawan. Budaya yang berlaku pada organisasi yang satu tentunya berbeda dengan budaya yang berlaku pada organisasi yang lain. Budaya Organisasi memiliki peranan penting bagi seorang karyawan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaannya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja serta meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dengan kata lain budaya organisasi yang baik tentunya terdapat kepuasan kerja karyawan yang baik, karena budaya organisasi sendiri dapat memberikan dampak yang kuat bagi karyawan dan *performance* organisasi.

Saat ini budaya organisasi PT. CASB sendiri yaitu *To deliver service excellence through Customer Centric, Always Achieving and Serving Sincerely* yang mengarahkan setiap petugas kebersihannya untuk memberikan pelayan

yang terbaik kepada konsumen. Salah satu cara perusahaan untuk mengarahkan petugas kebersihan agar memahami nilai dan norma pada budaya organisasi yaitu dengan mewajibkan petugas kebersihan memakai seragam dan sepatu khusus saat bekerja. Selain itu, perusahaan juga mewajibkan dan selalu mengingatkan petugas kebersihan untuk memeriksa semua tempat sampah setiap satu jam. Tetapi pada kenyataannya dari hasil wawancara yang telah dilakukan banyak dari mereka yang tidak tahu dan diberi pengarahan mengenai budaya organisasi tersebut dan banyak dari mereka juga yang tidak mencerminkan nilai dari budaya organisasi tersebut. Salah satu contohnya yaitu cukup banyak dari petugas kebersihan tersebut yang merokok itu pada tempatnya meskipun sudah ada tanda pemberitahuan dilarang merokok, budaya organisasi di PT. CASB juga menerapkan hukuman bagi mereka yang terlambat. Kemudian cukup seringnya perubahan penempatan kerja juga menjadi salah satu hal yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja nantinya.

Berdasarkan fenomena serta fakta-fakta diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan, Studi di PT. CASB**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan Masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Cardig Anugra Sarana Bersama (CASB) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan PT. CASB?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan PT. CASB?
3. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan PT. CASB?
4. Apakah kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan PT. CASB?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT. CASB Cabang Apartemen Gading River View sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja petugas kebersihan PT. CASB.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan PT. CASB.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan PT. CASB.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan PT. CASB.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini, peneliti akan mendapatkan wawasan dan pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya berkaitan dengan masalah kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

2. Bagi PT. CASB

Untuk memberikan informasi apakah kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Dunia Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sehingga dapat berguna di masa yang akan datang