

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan karena karyawan berperan aktif dalam hal merencanakan, menjalankan serta mengendalikan sistem dalam perusahaan. Posisi karyawan dalam perusahaan merupakan aset terpenting yang harus dijaga dan dipertahankan agar visi dan misi perusahaan dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat dikatakan baik apabila kepuasan kerja para karyawannya tinggi.

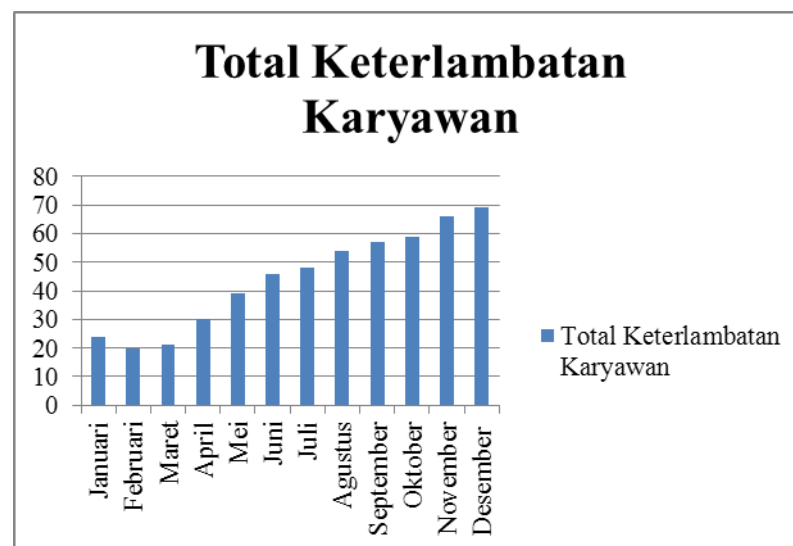
Kepuasan kerja yang tinggi banyak diinginkan oleh banyak perusahaan, namun tidak semua perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi untuk para karyawannya. Kepuasan kerja mengindikasikan kesejahteraan dan kemakmuran perusahaan dalam hal memenuhi kebutuhan pokok maupun kebutuhan lain yang diperlukan oleh para karyawannya. Apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dasar untuk para karyawannya maka secara emosional karyawan akan memandang pekerjaannya dengan baik dan bekerja secara sungguh-sungguh karena pada hakikatnya timbul keadaan saling menguntungkan diantara satu sama lain

Salah satu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah yaitu PT.Kramayudha Ratu Motor (KRM). Perusahaan ini adalah perusahaan

manufaktur yang bergerak dalam bidang perakitan kendaraan bermotor berjenis niaga dan penumpang yang terletak di Rawa Terate, Cakung, Jakarta Timur. PT KRM terdiri dari beberapa bagian yaitu salah satunya bagian Produksi yang mencakup didalamnya sub bagian *Painting*. Peneliti mencoba melakukan wawancara kepada karyawan yang bertugas di bagian tersebut.

Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan dalam satu tahun terakhir. Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini: Tabel 1 dan Tabel 2

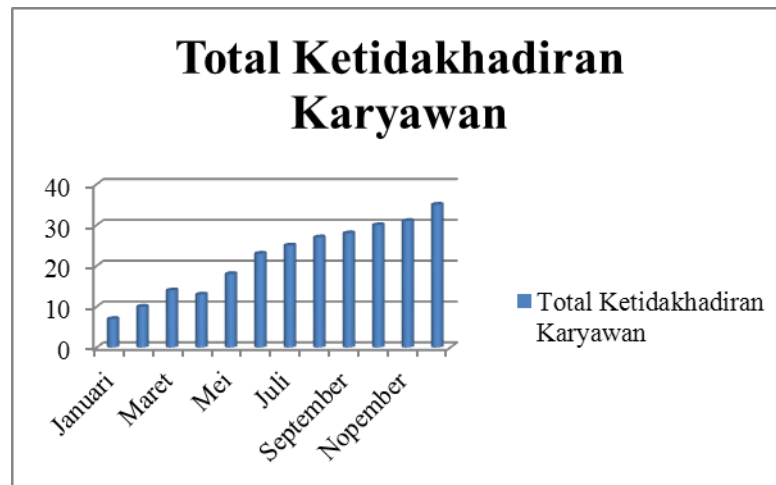
Gambar 1.1



Data Keterlambatan Karyawan Bagian *Painting* Tahun 2014

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Gambar 1.2



Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian *Painting* Tahun 2014

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada bagian *painting* PT. Kramayudha Ratu Motor selama 1 tahun yang dihitung dari jumlah total keseluruhan 201 orang karyawan.

Selain mendapatkan data diatas, dalam wawancara peneliti juga mendapatkan faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja di perusahaan ini adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap karyawan untuk menunjang kinerja dalam hal memenuhi kebutuhannya yang dikelola oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Buruknya lingkungan kerja di perusahaan ini seperti tingkat kebisingan yang tinggi akibat kegiatan produksi, memiliki bau yang tidak sedap yang ditimbulkan oleh bahan

kimia berupa cat serta panasnya suhu udara di lingkungan produksi khususnya di bagian pengecatan kendaraan.

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup aman, nyaman, dan komunikasi di dalamnya berjalan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal sesuai dengan yang diharapkan bersama. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan yang tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan semangat kerja dan menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah kompensasi. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Permasalahan kompensasi di perusahaan ini ialah adanya ketidakadilan dalam kompensasi finansial yaitu terlihat perbedaan yang cukup signifikan antara level 3B (Asisten supervisor) yang mendapatkan tunjangan pangkat sebesar Rp.500.000 perbulan dan level 4 (Foreman) yang mendapatkan tunjangan pangkat sebesar Rp.100.000 perbulan.

Apabila dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya apabila tanpa kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan yang bekerja sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan perekrutan karyawan kembali untuk mengisi

posisi yang kosong tidaklah mudah. Faktor terakhir yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja di perusahaan ini ialah pengembangan karir. Pengembangan karir pada hakikatnya merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diharapkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Pengembangan karir di perusahaan ini berjalan masih dapat dikatakan berdasarkan hubungan interpersonal yang ada diantara karyawan tertentu.

Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Informasi diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Warno Hidayat (2001) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja baik dihubungkan secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Cucu Suminar (2004) yang menyimpulkan bahwa adanya korelasi antara pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga menurut Annie Farida Lubis (2004) juga menjelaskan bahwa semakin besar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan imbalan, maka pencapaian tingkat kepuasan kerja karyawan akan

semakin tinggi dan hal tersebut akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga dijelaskan oleh Ryan Ersha Putra (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja serta fasilitas kerja yang baik tetaplah menjadi salah satu faktor dalam pembentukan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT Kramayudha Ratu Motor harus ditanggapi secara serius. Untuk mendapatkan sebuah solusi untuk PT Kramayudha Ratu Motor, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Painting* PT Kramayudha Ratu Motor”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan bagian *Painting* pada PT. KRM?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM?
5. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM?
6. Seberapa besar kontribusi lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pada PT. KRM?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM

5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM
6. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT. KRM

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang memiliki dimensi seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Kramayudha Ratu Motor

Memberikan informasi mengenai apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di karyawan bagian *painting*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh lingkungan kerja,

kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM