

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, yaitu sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Yang artinya sumber daya manusia adalah inti dari perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan sehingga dapat menjalankan fungsi-fungsinya dengan sebaik mungkin.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan

dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Masalah ketidakpuasan kerja dapat terjadi kepuasan di setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan, termasuk pada karyawan pada PT.SUCOFINDO Cabang Bekasi. PT.SUCOFINDO merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian dan pengkajian pada perdagangan ekspor-impor.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terdapat kecenderungan bahwa terjadi masalah ketidakpuasan kerja di PT.SUCOFINDO, khususnya pada Divisi AGRI, Divisi INCO, Divisi RKT, dan Divisi JUM. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan pada ke empat divisi tersebut yang lebih tinggi dibandingkan divisi yang lain. Rekapitulasi tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dilihat tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan pada PT.SUCOFINDO**

<b>Periode</b>	<b>Divisi AGRI</b>	<b>Divisi INCO</b>	<b>Divisi RKT</b>	<b>Divisi JUM</b>
1 Juni – 30 Juni	11%	15%	16%	17%
1 Juli – 31 Juli	18%	11%	13%	16%
1 Agustus – 31 Agustus	15%	12%	13%	15%
1 September – 30 September	15%	14%	13%	19%
RATA-RATA	14,75%	13%	13,75%	16,75%

Sumber: Divisi SDM PT. Sucofindo 2012.

Berdasarkan Tabel 1.1, rata-rata pegawai yang ketidakhadirannya tinggi adalah pada divisi JUM (*Jasa Umum*) dengan mencapai persentase sebesar 16,75%. Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra riset. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa terdapat masalah ketidakpuasan kerja pada karyawan di divisi AGRI (*Agricultural*), divisi INCO (*Industrial & Consumer Product*), divisi RKT (*Rekayasa & Transportasi*), dan divisi JUM (*Jasa Umum*). Hasil penyebaran kuesioner pra riset dapat dilihat pada table 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Riset pada PT.SUCOFINDO**

No	Pertanyaan Pengukur	Persentase (%)				
		STP	TP	KP	P	SP
1	Gaya kepemimpinan	0	15,00	35,00	50,00	0
2	Gaji	30,00	<b>45,00</b>	10,00	15,00	0
3	Kerjasama	20,00	<b>35,00</b>	15,00	30,00	0
4	Tanggung jawab	0	10,00	20,00	70,00	0
5	Tingkat tunjangan	10,00	10,00	25,00	40,00	15,00
6	Prestasi kerja	0	10,00	25,00	15,00	50,00
7	Hubungan antar karyawan	0	0	25,00	50,00	25,00
8	Pemberian tugas	0	10,00	25,00	50,00	15,00
9	Komunikasi antar karyawan	0	0	25,00	75,00	0
10	Fasilitas Kerja	30,00	<b>50,00</b>	10,00	10,00	0
11	Kebijakan perusahaan	0	0	25,00	50,00	25,00

Sumber: Data diolah oleh peneliti

**Keterangan:** STP : Sangat Tidak Puas  
 TP : Tidak Puas  
 KP : Kurang Puas  
 P : Puas  
 SP : Sangat Puas

Berdasarkan tabel 1.2, dari hasil pra riset yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa indikator terbesar yang menjadi ketidakpuasan kerja pada karyawan PT.SUCOFINDO adalah indikator gaji, kerjasama dan fasilitas kerja, dimana presentase ketidakpuasan kerja pada indikator gaji sebesar 30% memilih sangat tidak puas, 45% menyatakan tidak puas, 10 menyatakan kurang puas, 15% menyatakan puas, dan 0% menyatakan sangat puas. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial itu kompensasi yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi nonfinansial yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pada PT.Sucofindo terdapat masalah dalam pemberian kompensasi yaitu kelayakan pada seorang karyawan yang menerima gaji tidak layak untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Seperti halnya, perusahaan ini telah mengalami beberapa karyawan yang mengeluh tentang gaji yang diterima tidak berdasarkan dengan porsi jam kerja. Karyawan melakukan kerja lembur akan tetapi gaji yang didapat dari perusahaan tidak sesuai melebihi target waktu lemburan mereka. Bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan kompensasi

yang tidak adil dapat memicu jurang pemisah di antara karyawan dan akhirnya memunculkan konflik di antara sesama karyawan atau karyawan dengan pihak manajemen perusahaan.

Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang layak, menarik dan kompetitif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Disebabkan setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan dalam pekerjaannya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati. Dilihat dari Kelayakan gaji, seorang karyawan yang sudah lama kerja pada perusahaan PT.Sucofindo akan tetapi gaji yang diterima tidak meningkat ataupun tetap. Selanjutnya adalah keadilan dalam pemberian kompensasi, besarnya kompensasi tidak terkait dengan nilai relatif suatu pekerjaan. Sehingga dari beberapa hasil responden menjawab 45% responden dengan menyatakan tidak puas dengan gaji berdasarkan dari unsur kelayakan dan keadilan.

Kemudian faktor selanjutnya yaitu kerjasama antar karyawan, yaitu sebanyak 20% responden menyatakan sangat tidak puas, 35% menyatakan tidak puas, 15% menyatakan kurang puas, 30% menyatakan puas dan 0% menyatakan sangat puas. Hal ini disebabkan, kerjasama antar karyawan di perusahaan tersebut kurang begitu baik sehingga membuat suasana tidak harmonis.

Faktor lainnya adalah fasilitas kerja, yaitu sebanyak 30% responden menyatakan sangat tidak puas, 50% menyatakan tidak puas, 10% menyatakan

kurang puas, 10% menyatakan puas dan 0% menyatakan sangat tidak puas, Hal ini disebabkan karena fasilitas di perusahaan tersebut sangat minim dan kurang memadai. Maka hasil dari responden tentang fasilitas kerja terdapat 50% responden menyatakan tidak puas.

Permasalahan fasilitas di PT.Sucofindo, yaitu keterbatasan peralatan kantor seperti meja karyawan, kursi karyawan, komputer, mouse, dan lainnya yang ada di sekitar lingkungan kerja PT.Sucofindo. Faktor lingkungan kerja itu mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses pekerjaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas akan tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja itu terdiri dari lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan, ruang kerja, udara, penerangan tempat kerja, fasilitas tempat kerja, suara bising dan peralatan sekitar tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan antar sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan masalah besar bagi perusahaan. Tinggi rendahnya akan berpengaruh terhadap performa karyawan dalam perusahaan Hal ini menjadi sebuah permasalahan pada PT.Sucofindo. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUCOFINDO. Berdasarkan tujuan penelitian dan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti menarik mengambil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. SUCOFINDO Cabang Bekasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo ?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dapat memberikan gambaran dan perumusan masalah yang dapat dikemukakan diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai masalah kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan, dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai kompensasi dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT.Sucofindo, peneliti dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan untuk mempertimbangkan tetap pada situasi sekarang atau perbaikan pada perusahaan itu sendiri.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu dan hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

### 4. Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi untuk bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat berguna untuk memperkuat atau membantah teori yang ada berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.