

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan dan memiliki tujuan agar perusahaannya dapat berkembang. Dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ramai, setiap perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan adanya karyawan pada sebuah perusahaan akan membuat perusahaan itu berkembang dan tanpa adanya karyawan atau Sumber Daya Manusia perusahaan tidak akan bergerak bahkan berkembang. Perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten, agar dapat bersaing dengan dunia kerja untuk mendapatkan hasil yang baik. Hal ini disebabkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan aset yang sangat penting yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberhasilan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Karyawan merupakan salah satu faktor yang langsung berkaitan dengan kegiatan di dalam perusahaan tersebut atau organisasi. Oleh sebab itu, karyawan bukan hanya dituntut dapat bersaing di dunia kerja saja namun juga dapat mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik dan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perusahaan akan sangat mudah menemukan karyawan atau Sumber Daya Manusia yang berkualitas jika

perusahaan tersebut memiliki citra yang positif. Jika perusahaan tersebut memiliki citra yang positif bagi masyarakat, akan banyak Sumber Daya Manusia yang berkompeten ingin bekerja pada perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan hal penting yang mempengaruhi maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Perusahaan harus mengetahui, memperhatikan dan memahami apa saja yang memang menjadi kebutuhan karyawan itu sendiri. Jika aspek pekerjaan dan individunya dapat menunjang, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan di perusahaan tersebut dan akan bertahan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan adalah kepuasan kerja. Kepuasan dapat tercapai apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan apa yang didapat oleh karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Pada saat seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka jalani, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab serta mengerjakannya semaksimal mungkin. Respon dari karyawan itu sendiri yaitu sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan hal itu merupakan bentuk dari kepuasan itu sendiri.

Kepuasan itu sendiri merupakan sikap positif bagi karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi perusahaan, kepuasan

merupakan hal yang memang harus mendapat perhatian dan pemenuhan yang merupakan tugas pimpinan organisasi. Kepuasan kerja bagi karyawan juga merupakan faktor penting karena dengan kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Rasa puas dalam diri karyawan dapat menimbulkan dampak positif terhadap sikap dan perilaku pegawai, contohnya ialah kedisiplinan dan juga semangat dalam bekerja dapat meningkat.

Ketidakpuasan karyawan dapat timbul ketika karyawan merasa bahwa apa yang sudah di kontribusikan tidak sesuai dengan apa yang didapatkan dari perusahaan tersebut. Dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan sangat berdampak pada kinerja dan prestasi karyawan tersebut, sehingga apabila kepuasan semakin meningkat maka semangat karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat juga. Maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan tepat dan cepat. Oleh karena itu, kepuasan kerja cukup menarik untuk menjadi permasalahan dan sangat penting karena menyangkut atas hak karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT Dynaplast Cileungsi. PT Dynaplast beralamat di Jalan Raya Narogong km 19, Cileungsi, Bogor 16820. PT Dynaplast Cileungsi ini merupakan anak cabang dari PT Dynaplast. Pada umumnya PT Dynaplast merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi plastik yang bermarkas di Karawaci, Indonesia. PT Dynaplast bergerak dibidang industri plastik,

adapun beberapa produk yang dihasilkan perusahaan ini yaitu, blender, mixer, setrikaan dll.

PT Dynaplast Cileungsi memiliki jumlah karyawan 172 . Karyawan-karyawan pada PT Dynaplast Cileungsi merupakan karyawan yang memiliki perestasi yang baik. Mereka sangat cakap dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, namun terkadang mereka merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut membuat PT Dynaplast Cileungsi memiliki masalah kepuasan pada karyawan. Masalah tersebut dapat dilihat berdasarkan data kehadiran atau absensi karyawan pada tahun 2018. Dapat dilihat pada tabel I.1

Tabel I. 1.
Rekapitulasi Absensi Bulan September-November 2018 PT Dynaplast Cileungsi

Jenis Kemangkiran	Bulan		
	September	Oktober	November
Terlambat	61%	63%	51%
Izin Pribadi	12%	4%	8%
Sakit Dokter	19%	27%	33%
Alpa	8%	6%	8%

Sumber : data diolah oleh penelitian

Dari tabel diatas bahwa tingkat kemangkiran karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan. Bahwa masih banyak karyawan yang tidak memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang masih sering datang terlambat memiliki persentase paling besar pada setiap bulannya. Dengan melakukan wawancara pada beberapa karyawan, hal ini dikarenakan karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaan yang cenderung monoton, sering sekali karyawan melanggar peraturan seperti

datang terlambat dan beranggapan jika mereka datang terlambat pekerjaan itu tetap akan terselesaikan. Persentase tersebut menandakan bahwa karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Setiap karyawan pasti mengharapkan kepuasan dalam bekerja dari tempat bekerjanya, karena kepuasan karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan kantor. Oleh sebab itu perusahaan harus memahami apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan yang bekerja merasa puas dan tidak merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya membebani karyawan itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah rendahnya motivasi. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada dalam diri seseorang atau karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Memberian penghargaan yang terlampaui lama dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Dengan motivasi yang tinggi karyawan akan tergerak untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan semaksimal mungkin dan juga motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan akan membuat karyawan tergerak untuk melakukan pekerjaan yang baik.

Jika motivasi karyawan rendah maka akan menimbulkan masalah lain, yaitu menurunnya semangat kerja. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif seperti

kesetiaan, kegembiraan, kerjasama dan ketaatan dalam kewajiban. Namun jika karyawan memiliki semangat yang rendah, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah dan selalu gelisah dalam bekerja. Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja dan menghambat selesainya pekerjaan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain motivasi adalah kompensasi. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang sudah dikontribusikan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi ini diberikan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan diberikannya kompensasi secara benar, maka karyawan akan merasa puas dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa senang dan karyawan akan merasa tidak terbenani dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan melakukan pekerjaan secara senang maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan juga kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi ini diberikan secara sesuai agar mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dengan begitu perusahaan akan cepat mendapatkan keuntungan dan citra perusahaan semakin membaik.

Pemberian kompensasi ini merupakan hal yang sangat sensitif dalam dunia kerja, maka pemberian kompensasi harus diberikan secara adil dan sesuai agar karyawan merasa puas atas kontribusi yang sudah diberikan

kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan bentuk loyalitas perusahaan terhadap karyawannya, agar karyawan berlaku sebaliknya kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan itu sendiri.

Namun yang terjadi di PT Dynaplast Cileungsi setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, bahwa kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang sudah dikontribusikan terhadap perusahaan, tidak hanya itu kenaikan upah setiap tahunnya tidak sesuai dengan kenaikan harga pokok. Dengan ini yang terjadi adalah karyawan tidak puas dengan hal tersebut dan karyawan merasa kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang menurun ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat.

Kemudian pemberian penghargaan yang terlalu lama juga menurunkan kepuasan kerja. Padahal pemberian penghargaan dapat menunjang kepuasan dan juga karyawan akan merasa termotivasi agar karyawan tersebut bekerja lebih baik lagi. Maka pemberian kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja dan juga kepuasan karyawan.

Kepuasan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi tetapi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga merupakan salah faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Pegawai atau karyawan akan merasa malas melakukan pekerjaannya jika dalam lingkungan kerja tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja sendiri pun memiliki beberapa faktor yaitu mengenai, tata letak ruangan, suhu, penerangan, keamanan kerja dan hubungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagaimana cara karyawan dapat beradaptasi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena pada saat suasana di sekitar sangat kondusif untuk bekerja, maka rekan kerja akan mudah sekali diajak bekerja sama. Jika antara karyawan dengan atasan terjalin hubungan yang baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan akan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan pun akan merasa tidak terbenani dalam bekerja jika terjalin komunikasi yang antara rekan kerja atau dengan atasan.

Lingkungan kerja fisik dengan keadaan ruangan yang indah dan rapih akan membuat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja. Dengan kondisi ruangan yang mendukung akan membuat karyawan senang dan semangat dalam bekerja. Dengan warna ruangan yang menyesuaikan akan terlihat indah dipandang dan tidak mengganggu penglihatan. Kemudian juga pencahayaan yang sesuai akan memudahkan karyawan dalam bekerja.

Hal tersebut akan membuat karyawan merasa senang dan puas berada di tempat kerjanya.

Yang terjadi pada PT Dynaplast setelah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan kurang mendukung, seperti suhu ruangan di perusahaan tidak stabil. Kemudian penerangannya pun kurang pencahayaan. Ventilasi untuk pertukaran udara sangat minim. Seharusnya lingkungan kerja fisik harus dibuat senyaman mungkin agar para pekerja atau karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan tepat waktu.

Kemudian karyawan cenderung bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan diakibatkan pekerjaannya yang monoton dan mengakibatkan karyawan bosan. Kurangnya variasi pekerjaan mengakibatkan karyawan bosan dan mengakibatkan kemalasan. Maka kurangnya motivasi dalam bekerja membuat menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Dengan begitu tujuan perusahaan akan cepat tercapai, prestasi kerja meningkat dan karyawan akan merasa puas dengan apa yang dikerjakan. Maka dari itu peranan karyawan sangat berpengaruh sekali pada setiap kegiatan baik sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan karyawan pada PT Dynaplast Cileungsi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Dynaplast Cileungsi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Dynaplast Cileungsi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dynaplast Cileungsi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang sudah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah agar mampu menggambarkan pengetahuan yang diperoleh atas penelitian secara (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (*reliable*) tentang:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dynaplast Cileungsi
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dynaplast Cileungsi
3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Dynaplast Cileungsi

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka manfaat yang diinginkan peneliti dari adanya penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa berguna untuk menambahkan wawasan ilmu dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta peneliti mendapatkan pengetahuan baru mengenai kompensasi dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

2. Tempat Penelitian

- a. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- b. Dapat menjalin hubungan baik antara PT. Dynaplast Cileungsi, Universitas Negeri Jakarta dan mahasiswa peneliti.

3. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan referensi untuk penelitian tentang sumber daya manusia khususnya bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan informasi khususnya civitas akademik yang tertarik meneliti masalah ini. Dan juga dapat menambah referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.