

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bidang jual-beli yang dihadapi semua manusia, memiliki tingkat kompetitif yang sangat tinggi. terutama sumber daya manusia (selanjutnya disebut “SDM”). SDM adalah faktor pendukung yang penting di perusahaan. Di sisi lain, pengusaha hanya menganggap penting modal. Walaupun hal tersebut penting bagi perusahaan, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif yang tidak kalah pentingnya adalah SDM. Tanpa adanya SDM, segala hal dalam perusahaan sangat kurang ketika melakukan produksi. Menurut Ayer *et al.* (2016:28) “SDM haruslah menjadi hal penting dalam perusahaan agar perusahaan mampu mendapat keuntungan”.

Melihat begitu pentingnya peran SDM, sudah menjadi kewajiban Apabila semua perusahaan (selanjutnya disebut “PT”) memprioritaskan SDM sebagai hal penting dalam perusahaan. SDM yang produktif harus puas dalam bekerja. Karena kepuasan bagus adalah suatu hal yang penting bagi PT. Sikap adalah hal yang dimiliki seseorang untuk mencapai rasa puas dan mampu memberikan tujuan perusahaan.

Hasibuan (101:203), mengatakan bahwa “dengan seseorang mampu memperoleh kepuasan maksimal dari pekerjaannya, maka perusahaan akan mampu meraih tujuannya dengan mudah”. Louis A. Allen berkata bahwa “bila kepuasan seseorang rendah, sesempurna apapun hal yang ada dalam

perusahaan akan menjadi sia-sia". Segala pendapat ahli di atas maka disintesis jika SDM adalah hal yang penting dalam perusahaan.

Pada penelitian skripsi ini, peneliti akan membahas mengenai Kepuasan Kerja yang ada pada PT Best Indotech Pratama. Sebelumnya peneliti telah melakukan wawancara terhadap karyawan pada PT Best Indotech Pratama. Dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa karyawan cenderung memiliki masalah pemberian kompensasi yang tidak optimal, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta adanya konflik antar karyawan dan antar bawahan dan atasan.

**Tabel 1.1**

**Daftar absensi karyawan PT Best Indotech Pratama**

<b>Tahun</b>	<b>Presentase</b>
2014	14,46%
2015	21,15%
2016	28,85%
2017	36,54%

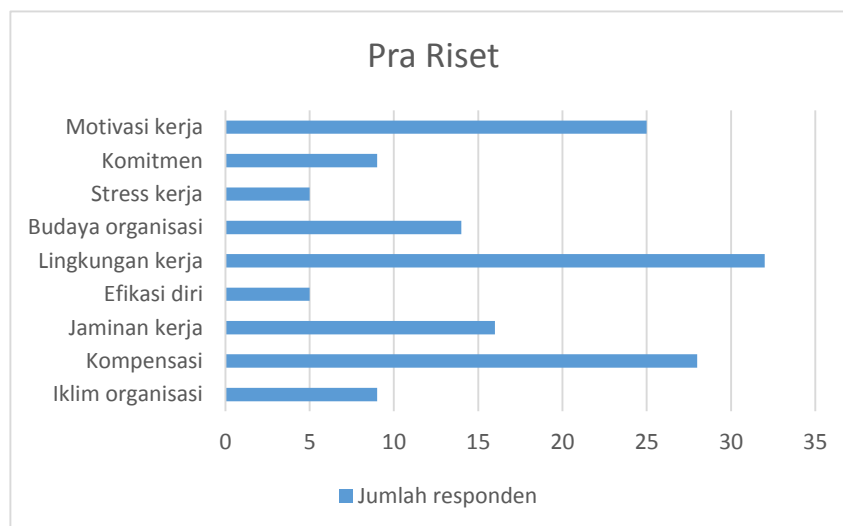
Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Data di atas menunjukkan presentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2015 sampai 2017. Berdasarkan tabel di atas dapat disintesis bahwa terjadi kenaikan presentase terhadap ketidakhadiran. Hal ini bisa digunakan untuk mengukur kepuasan dan bisa menunjukkan jika banyak karyawan yang tidak masuk, berarti kepuasan mereka rendah. Hasibuan

(2013:202) berkata bahwa “kepuasan hanya bisa diukur dari absensi karyawan”.

Penelitian yang dilakukan oleh Ristyahana (2015) yang menganalisis tingkat absensi terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa tingkat absensi yang tinggi akan membuat kepuasan rendah. Apabila perusahaan mempunyai tingkat absensi karyawan di atas 14% maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan atas pekerjaan mereka. Seseorang yang tidak puas akhirnya meninggalkan PT dan mencari kesempatan di PT lain.

Peneliti melakukan pra survey di PT Best Indotech Pratama untuk mengetahui apa sajakah variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja PT Best Indotech Pratama. Hasil dari pra survey bisa dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 : hasil pra riset PT Best Indotech Pratama  
Sumber : diolah oleh peneliti, 2018

Jika dilihat di hasil pra riset, disintesis bahwa rasa puas seseorang di PT Best Indotech Pratama mayoritas dipengaruhi oleh

kompensasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti mengambil kompensasi menjadi variabel  $X_1$  dan lingkungan kerja menjadi variabel  $X_2$

Masalah akan rasa puas biasa diukur dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Apabila kompensasi karyawan tidak terpenuhi, kepuasan kerja pun akan menurun. Yusnaena (2012:2) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja karena sudah berkontribusi dalam perusahaan”. Diberikannya kompensasi mempunyai sesuatu yang penting karena merupakan balas jasa dari perusahaan akan dedikasi pekerja.

Jika dilihat dari penelitian Rahayuningsih (2017) menganalisa variabel kompensasi terhadap rasa puas pekerja disintesis bahwa keduanya saling berhubungan. Jika kompensasi kurang, maka kepuasan juga rendah.

**Tabel 1.2**

**Daftar rata-rata gaji karyawan PT Best Indotech Pratama**

<b>Tahun</b>	<b>Presentase gaji</b>
2014	Rp.2.508.369
2015	Rp.2.351.453
2016	Rp.2.780.240
2017	Rp.2.761.951

Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Apabila dilihat di sisi upah bekerja di PT Best Indotech Pratama memang masih di bawah upah minimum Bekasi, yakni Rp.3.601.650,00. karyawan tetap bekerja di perusahaan karena mereka yang belum

mempunyai pengalaman kerja dan membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Selain kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan kesulitan untuk mencapai tujuan bila kondisi dari lingkungan fisik dan non fisik di seputar perusahaan kurang kondusif. Sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Osborn (2011:121) “rasa puas pekerja akan terukur dari lingkungan fisik dan non fisik perusahaan”.

Lingkungan kerja adalah hal yang berhubungan keras dengan rasa puas kerja karyawan. Apabila lingkungan fisik dan non fisik seputar perusahaan memberikan kesan yang tidak kondusif atau dengan kata lain, tidak bersih dan membuat karyawan kurang nyaman, karyawan akan merasakan ketidakpuasan. Nitisemito (2012:75) berkata bahwa “lingkungan merupakan semua faktor yang berada di perusahaan yang dapat membuat pekerja mampu atau tidak mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kondusif bisa memberikan rasa puas pada karyawan”.

Lingkungan kondusif adalah lingkungan yang sudah dilakukan pembersihan serta dapat dinikmati oleh semua karyawan di sana. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan fisik seperti ruang kerja serta pencahayaan dan lingkungan non fisik seperti hubungan sesama pekerja ataupun dengan atasan. Apabila hal tersebut dipenuhi oleh perusahaan maka kepuasan karyawan dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Musadieq (2014), Putri (2016), dan Aruan (2015) yang menganalisa lingkungan dengan rasa puas pekerja telah terbukti bahwa kedua hal itu saling berhubungan. Bila lingkungan tidak kondusif, rasa puas akan rendah.



Gambar 1.2 : keadaan ruang rapat PT Best Indotech Pratama  
Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Gambar 1 menjelaskan bahwa secara fisik, lingkungan di seputar perusahaan masih sangat kurang kondusif seperti halnya meja kantor yang tidak dibersihkan sebelum dan sesudah kerja, papan tulis yang tidak dibersihkan sebelum dan sesudah rapat, serta pencahayaan yang kurang. Secara non fisik, masih ditemukan karyawan yang kurang berkomunikasi dengan sesamanya dan kurang pengawasan dari atasan atau pimpinan sehingga kondisi di sekitar perusahaan ketika menerima tamu atau konsumen atau pekerja baru sangat tidak kondusif.

Bedasarkan penjelasan tersebut, skripsi ini akan menganalisa hubungan akan kompensasi dan lingkungan terhadap rasa puas pekerja.

Dari segala hal yang telah dikatakan sebelumnya, dengan ini peneliti akan meneliti “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Best Indotech Pratama”.

### **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Best Indotech Pratama?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Best Indotech Pratama?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Best Indotech Pratama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui deskripsi terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di PT Best Indotech Pratama
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Best Indoetch Pratama
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Best Indotech Pratama

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Skripsi ini mampu menjadi bahan acuan dalam merubah segala faktor yang ada dalam perusahaan, terutama kompensasi, lingkungan, dan rasa puas karyawan.

2. Bagi Fakultas

Skripsi ini mampu menjadi referensi bagi semua mahasiswa yang akan menjalani skripsi di masa yang akan datang

3. Bagi peneliti berikutnya

Skripsi ini bisa digunakan bila peneliti lain ingin meneliti rasa puas pekerja dengan menambah atau menggunakan variabel lain