

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, baik itu perusahaan milik pemerintah ataupun perusahaan swasta, terdapat berbagai sumber daya yang saling berkaitan untuk mendukung perusahaan bersaing secara kompetitif di era industri modern ini, sehingga perusahaan tidak mudah kehilangan pangsa pasarnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting, dimana melalui sumber daya manusia semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dimana pelayanan karyawan merupakan bagian dari produk yang perusahaan jual ke masyarakat umum, sehingga dapat dikatakan karyawan yang bekerja di perusahaan jasa bertanggung jawab penuh terhadap keberlanjutan bisnis perusahaan.

Begitu juga sebaliknya perusahaan juga bertanggung jawab atas keberlangsungan hidup para karyawannya. Untuk itu perusahaan wajib menjamin kesejahteraan para karyawannya tanpa terkecuali. Terutama bagi karyawan yang telah mencurahkan seluruh tenaga dan pikiran layak untuk mendapatkan kepuasan yang sebanding, jika karyawan cukup puas dengan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan maka mereka akan merasa sangat dihargai bekerja di perusahaan tersebut.

Mewujudkan kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah tantangan yang cukup berat bagi perusahaan, bahkan di perusahaan yang sudah cukup lama berdiri. Seperti di PT X, sebagai salah satu perusahaan yang sudah lama berdiri dalam bidang transportasi umum, sudah seharusnya perusahaan ini memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang baik, tetapi hal tersebut belum dapat terwujud. Jika dilihat dari tingkat absensi dan keterlambatan karyawan pada bulan Januari-Agustus 2019 mencerminkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan PT X.

Tabel I.1
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Ketidakhadiran karyawan	Total karyawan	Total hari kerja	Persentase
Januari	95	74	1628	6%
Februari	98	87	1653	6%
Maret	88	66	1254	7%
April	41	86	1720	2%
Mei	148	97	1649	9%
Juni	70	92	1932	4%
Juli	42	95	2082	2%
Agustus	105	99	2178	5%
Rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan				5%

Sumber: data diolah oleh peneliti (2019)

Tabel tersebut menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan pada rentang waktu Januari – Agustus 2019. Besaran persentasi didapat dari total ketidakhadiran karyawan dibagi dengan total hari kerja, sedangkan total hari kerja merupakan hasil dari jumlah karyawan dikali dengan jumlah hari kerja pada bulan tersebut. Berdasarkan data tersebut jika dirata-

ratakan tingkat absensi perbulan sebesar 5%. Luthans dalam (Makena Muguongo, 2015) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas lebih cenderung absen dari pekerjaan karena mereka mengambil hari "sehat". Sedangkan menurut flippo dalam (Sutrisno, 2013) batas nilai wajar absensi pada sebuah perusahaan adalah sebesar 3 %, dengan tingkat absensi diluar batas wajar, ini bisa menjadi pertanda adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan di PT X.

Setelah diketahui terdapat tingkat absensi yang tinggi pada karyawan PT X, untuk menguatkan data serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT X peneliti melakukan serangkaian pra riset dengan menyebarkan 20 kuesioner kepada karyawan PT X. Berikut adalah hasil pra penelitian.

Tabel I.2
Kuesioner Pra-Riset Kepuasan Kerja Karyawan PT X

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju	Presentase ketidakpuasan
1	Kondisi Lingkungan kerja nyaman dan fasilitas yang tersedia cukup memadai	8	12	60%
2	Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan hasil pekerjaan dan dibayarkan tepat waktu	7	13	65%
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	12	8	40%
4	Dalam mengambil keputusan pimpinan tidak pernah melibatkan karyawan	5	15	25%
5	Target pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap hari terlalu tinggi	6	14	30%
6	Perusahaan telah menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	11	9	55%
7	Organisasi ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karyawan	10	10	50%

Sumber: data diolah oleh peneliti (2019)

Hasil pra riset menunjukkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT X adalah kompensasi dengan presentase ketidakpuasan sebesar 65%, (Adeoye & Fields, 2014) menyatakan jika pekerja tidak puas dengan kompensasi mereka, perusahaan akan menerima tingkat kepuasan kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi dan pergantian tenaga kerja, dan pekerjaan sampingan. Responden merasa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sepadan dengan upaya yang telah dilakukan dan juga terdapat responden yang menyatakan gaji diberikan tidak tepat waktu. Selain itu pada level staff masih terdapat karyawan yang tidak menerima tunjangan pangan sedangkan karyawan dengan grade yang sama mendapatkan tunjangan pangan.

Tabel I.3
Data Gaji Dan Tunjangan Karyawan

Jabatan	Golongan	Gaji pokok (Gapok)	Tunjangan tidak tetap (uang makan dan transport)	Tunjangan jabatan
Manajer	11	Rp 3.100.000 - Rp 4.294.000	Rp 2.000.000	Rp 2.000.000
	10			
	9			
Asisten Manajer	8	Rp 3.100.000 - Rp 3.940.973	Rp 1.000.000	Rp 1.500.000
	7			
<i>Supervisor</i>	6	Rp 3.100.000 - Rp 3.940.973	Rp 880.000 - Rp 1.040.000	Rp 1.000.000
	5	Rp 3.100.000 - Rp 3.940.973		
Staff	4	Rp 3.181.500 - Rp 3.940.973	Rp 880.000 - Rp 1.040.000	-
	3	Rp 3.100.000 - Rp 3.940.973	Rp 560.000 - Rp 2.000.000	
	2	Rp 3.100.000 - Rp 3.940.973	Rp 480.000 - Rp 1.680.000	
	1	Rp 3.100.000 - Rp 3.940.973	Rp 280.000 - Rp 1.000.000	

Sumber: data diolah oleh peneliti (2019)

Tabel I.3 merupakan data gaji pokok serta beberapa tunjangan yang diterima karyawan PT X, dapat dilihat dari data gaji pokok karyawan, karyawan dengan golongan rendah bisa mendapatkan gaji pokok yang lebih besar dibanding karyawan dengan tingkat golongan di atasnya. Meskipun terdapat beberapa tunjangan lain, tidak seharusnya karyawan dengan grade yang lebih tinggi memiliki gaji pokok lebih sedikit. Terdapat beberapa tunjangan lainnya yaitu. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga berhak mendapatkan tunjangan keluarga sebesar 10% dari gapok. Berikutnya tunjangan pangan dengan besaran yang disesuaikan dengan jumlah anggota keluarga. Terakhir karyawan juga mendapatkan tunjangan rumah. Dari gaji tersebut karyawan juga diharuskan membayarkan potongan BPJS ketenagakerjaan dan potongan BPJS kesehatan. Namun tidak semua karyawan mendapatkan tunjangan tersebut, terdapat sejumlah karyawan yang tidak menerima tunjangan pangan dan perumahan. Tunjangan seringkali merupakan paket kompensasi yang diinginkan karyawan dan karenanya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Mabaso & Dlamini, 2017).

Expectancy theory menjelaskan sebaiknya imbalan yang dikeluarkan perusahaan sepadan dengan upaya karyawan, sehingga dapat menciptakan hubungan positif (Makena Muguongo, 2015). Hasil penelitian (Yamoah, 2014) turut mendukung dengan menyatakan adanya hubungan positif kompensasi dengan kepuasan kerja, jika karyawan diberikan kompensasi yang rendah maka kepuasan kerja akan menurun.

Faktor berikutnya setelah kompensasi yaitu lingkungan kerja, hasil pra riset 60% responden menyatakan bahwa fasilitas yang tersedia di PT X belum

cukup mendukung aktivitas kerja, seperti belum tersedianya peralatan penunjang seperti printer di setiap meja karyawan, sehingga beberapa karyawan harus bergantian untuk menggunakannya, hal itu menjadi penghambat karyawan untuk bekerja secara efektif.

Terdapat beberapa masalah lingkungan kerja fisik, psikologis, dan sosial yang peneliti amati sewaktu menjalani pra riset. Lingkungan kerja fisik seperti kurangnya penataan tempat parkir kendaraan roda dua, sehingga karyawan memarkirkan kendaraannya didepan pintu masuk gedung. Seharusnya dengan lingkungan kantor yang cukup luas dapat dilakukan penataan area parkir.

Lingkungan kerja psikologis dilihat dari beberapa karyawan yang jenuh disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dan tidak menantang. Lalu terdapat juga karyawan yang merasa stress karena sulitnya mencapai targer yang ditetapkan. Terakhir terdapat beberapa masalah lingkungan kerja sosial yang terdapat pada karyawan PT X seperti, karyawan yang cenderung bekerja secara individual, tidak saling membantu jika ada rekan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan kerja tim yang kurang baik. Menurut (Sharif & Nazir, 2018) jika manajemen ingin menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, maka mereka harus menyediakan lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan (Chieze et al., 2017) membuktikan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang ada didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja pada karyawan PT X ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT X ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT X ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini. yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja pada karyawan. PT X
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT X
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT X

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Memperluas wawasan dan menambah pengetahuan peneliti tentang masalah yang diteliti serta dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen perusahaan, untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT X.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi yang bermanfaat dan relevan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia