

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Oxy Rindiantika Sari (2018:30) menyatakan bahwa Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku.

Untuk dapat *survive* perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Oxy Rindiantika Sari (2018:29) bahwa pencapaian kepuasan kerja, merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam

diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Sama dengan apa yang dikemukakan oleh Nasution (2018:126) bahwa Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2016:80) yakni kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. 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. Menurut Suwatno dan Priansa (2016:80) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2016:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins (2017:3) menyatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti 2016:75). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang

diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut hasil penelitian Dwiyanto dan Purnamasari (2019 : 3) Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Dalam bidang industri permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. Pabrik Pacific Tasikmalaya merupakan salah satu pabrik yang bergerak dalam bidang manufaktur dengan produk andalanya yaitu kecap, saus serta cabe giling dengan merk Aida yang cukup besar di Kota Tasikmalaya yang memiliki masalah mengenai kepuasan kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang tidak begitu baik

menjadi salah satu penyebabnya, dikarenakan pabrik tersebut mengolah bahan baku dengan bahan alami kacang kedelai maupun cabe kriting dan cabe rawit yang kemudian dicetak menjadi sebuah produk kecap, saus maupun cabe giling sehingga keadaan lingkungan pabrik sering menimbulkan aroma yang cukup menyengat. Selain itu, hubungan antara manajemen dengan karyawan lini produksi juga kurang berjalan dengan baik sehingga kepuasan kerja dari kayawannya juga cenderung menurun karena, pabrik ini mengharuskan adanya koordinasi yang baik antara pihak manajemen dengan kayawannya agar diperoleh hasil produksi yang baik.

Jika dilihat dari sisi upah bekerja di pabrik Pacific Tasikmalaya memang masih kurang memenuhi yakni hanya Rp 1.540.000,00 masih di bawah upah minimum kabupaten yakni Rp 2.264.529,00. Akan tetapi banyak karyawan yang tetap bekerja di pabrik ini karena memang membutuhkan pemasukan untuk keluarganya. Pihak pabrik juga tidak berdiam diri untuk masalah kompensasi dengan cara pabrik membayarkan gaji kayawannya setiap satu bulan sekali hal ini dikarenakan kebutuhan akan pesanan barang yang diproduksinya cukup banyak. Meskipun hal ini telah dilakukan kepuasan karyawan pabrik masih tergolong rendah, penyebabnya yaitu kebutuhan ekonomi terus meningkat sedangkan pendapatan masih tetap sehingga ada beberapa karyawan yang memilih keluar dan menjadi pengemudi *online* ataupun bekerja di luar Kota Tasikmalaya.

Kepuasan kerja karyawan Pabrik Pacific Tasikmalaya saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada pula yang merasa kurang puas, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.1**Daftar Keluar Masuk Karyawan Pabrik Pacific Tasikmalaya Tahun 2019**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar
1.	Januari	14 Orang
2.	Februari	10 Orang
3.	Maret	11 Orang
4.	April	6 Orang
5.	Mei	- Orang
6.	Juni	10 Orang
7.	Juli	3 Orang
8.	Agustus	- Orang
9.	September	- Orang
10.	Oktober	3 Orang
11	November	2 Orang
12.	Desember	6 Orang

Sumber: Data Pabrik Pacific Tasikmalaya Tahun 2020

Penyebab keluarnya karyawan ini menurut pihak manajemen pabrik yakni bagi yang masih muda biasanya mencari pekerjaan yang memberikan gaji yang lebih besar daripada di pabrik Pacific Tasikmalaya ini. Bagi pabrik sendiri jika ada karyawan yang keluar maka harus dicarikan penggantinya karena produksi tidak bisa dilakukan jika kekurangan karyawan. Manajemen pabrik juga sangat terbuka bagi semua bekas karyawannya, jika mereka ingin bekerja kembali maka pihak pabrik dengan senang hati menerima mereka. Tidak hanya dari tingkat keluarnya karyawan tetapi juga tingkat absensinya, meskipun cenderung menurun tetapi untuk pabrik yang untuk proses produksinya dibutuhkan karyawan lengkap supaya bisa tetap berproduksi jumlah ini sangat mengganggu, sehingga manajemen pabrik mencari karyawan harian untuk mengisi posisi yang kosong,

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya perusahaan. diantara hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah membangun budaya perusahaan. Memperbaiki tingkah laku pekerja atau

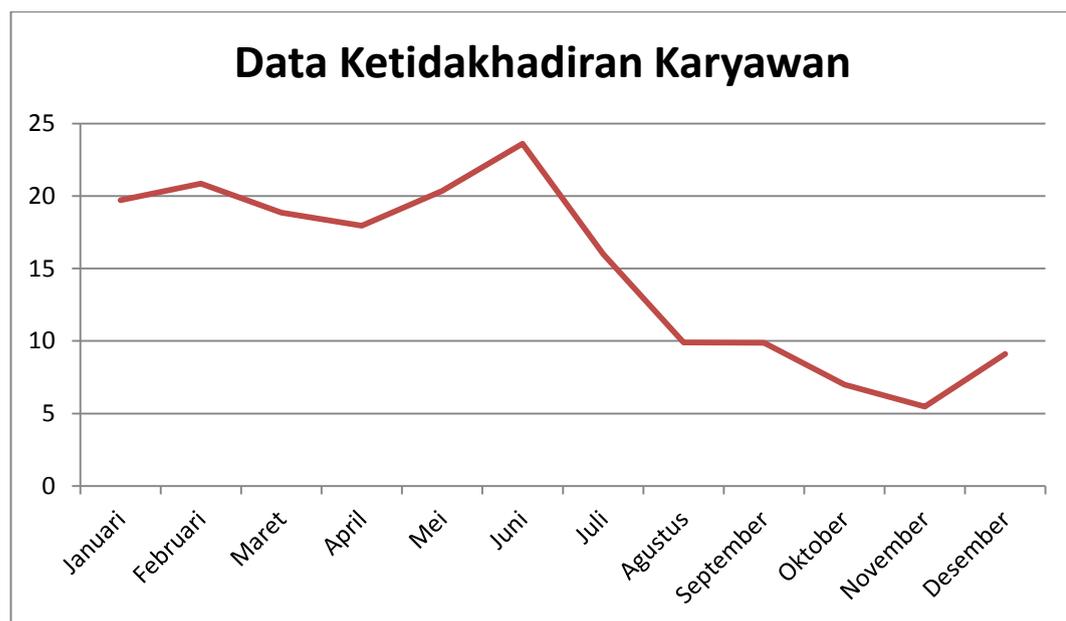
menaikkan kreativitas untuk menentang beberapa masalah pekerjaan merupakan tujuan budaya perusahaan.

Menurut Ivancevich (2016:89) Fungsi dari budaya perusahaan yaitu untuk memilah antara perusahaan lain dan demi wujud identitas diri karyawan. Selain sebagai rancangan yang penting, memahami perilaku kelompok dan individu dalam sebuah perusahaan perlu adanya budaya perusahaan sebagai sudut pandang, mempunyai dependensi. Pertama, memandang perusahaan bukan hanya dilihat dari budaya perusahaan. Kedua, dua ahli teori atau peneliti belum tentu sama pandangan mengartikan budaya perusahaan. Apa yang diartikan karyawan dan cara pemahaman itu menghasilkan model kepercayaan, harapan dan nilai merupakan budaya perusahaan.

Budaya dalam suatu perusahaan dapat diaktualisasikan dengan sangat beragam, bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya perusahaan itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya.

Berdasarkan hasil survey di PT. Pacific Tasikmalaya belum tercerminnya budaya perusahaan termanifestasi dari perilaku beberapa karyawan yang masih kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tata tertib maupun mematuhi setiap aturan perusahaan berdasarkan kesadaran mereka. Berikut ini adalah beberapa data yang peneliti dapatkan dari sumber terkait yang dapat

mengidentifikasi masih rendahnya perilaku karyawan dalam menerapkan budaya perusahaan khususnya dalam hal kehadiran di tempat kerja sebagai berikut:



Sumber : Bagian Personalia PT. Pacific Tasikmalaya

Gambar 1.1

Grafik Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2020

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran (Alpha) karyawan PT. Pacific Tasikmalaya selama periode 2020 cenderung fluktuatif namun memang masih berada pada kategori tinggi. Pada bulan Juni, tingkat alpha menduduki presentase terbesar yaitu sebesar 23,60% hal ini menunjukkan adanya indikasi ketidakdisiplinan dari karyawan yang lebih memilih untuk melanjutkan tidak masuk bekerja tanpa alasan setelah melakukan libur hari raya yang telah perusahaan berikan sebelumnya. Selain daftarketidakhadiran karyawan, indikator dari adanya sikap atau perilaku karyawan dalam hal

menjalankan budaya perusahaan yang belum optimal dapat juga dilihat dari tingkat Produktivitas Karyawan.

Perusahaan memang sangat berperan penting memberikan aturan-aturan untuk para karyawannya agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain lingkungan kerja ada budaya perusahaan yang perlu diperhatikan agar tercapainya tujuan perusahaan. Membangun budaya perusahaan salah satu hal yang paling penting yang harus ditentukan oleh perusahaan. Tujuan dari budaya perusahaan itu sendiri yaitu untuk mengubah sikap perilaku karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan yang akan dilalui. Peran dari budaya perusahaan itu sendiri adalah sebagai wujud identitas diri karyawan dan untuk membedakan antara perusahaan lainnya. Budaya perusahaan mempermudah membentuknya komitmen dan pemikiran yang kuat daripada kepentingan pribadi. Memperkuat standar perilaku perusahaan untuk membangun pelayanan kepada konsumen.

Budaya perusahaan merupakan metode peraturan yang dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung perubahan dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan. Budaya perusahaan merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencerminkan keyakinan para karyawan seperti apa perilaku dan apa yang harus dilakukan didalam sebuah perusahaan. Budaya perusahaan memiliki visi jelas yang dikomunikasikan oleh manajemen perusahaan untuk semua anggota perusahaan. Untuk mencapai dan mempengaruhi tingkat kinerja yang bersaing dalam lingkungan ekonomi global saat ini budaya perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berbagai tantangan harus dihadapi oleh tim manajemen perusahaan untuk menciptakan budaya perusahaan mempersatukan dengan kinerja dan rasa integritas yang kuat. Untuk menciptakan kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi, budaya perusahaan membutuhkan manajemen yang berusaha untuk menciptakan cara berpikir yang mendorong secara umum, sehingga manajer dan karyawan yang memiliki norma pribadi yang berbeda akan bersedia dan menghormati hukum yang telah ditetapkan.

Budaya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didasarkan pada gagasan bahwa budaya dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dari perusahaan. Budaya perusahaan yang positif dan partisipatif dengan pemahaman praktik dan kondisi perusahaan, dapat memberikan manfaat besar bagi perusahaan serta keunggulan bersaing lebih terkemuka. Budaya perusahaan memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Budaya perusahaan mungkin menjadi suatu faktor yang penting dalam menentukan berhasil atau gagal perusahaan dalam waktu yang akan datang. walaupun sulit diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Berdasarkan beberapa fenomena yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja. Dari latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Survey Pada Karyawan Bagian Non Manajer di PT. Pacific**

Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, masalah pokoknya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
3. Bagaimana budaya perusahaan karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
4. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya baik secara Parsial maupun secara Simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
2. Lingkungan kerja karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
3. Budaya perusahaan karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
4. Kepuasan kerja karyawan karyawan bagian non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya

5. Seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian non manajerial di PT. Pacific Tasikmalaya baik secara Parsial maupun secara Simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Pengembang Ilmu Pengetahuan

Hasil dari ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komunikasi kerja, disiplin dan semangat kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah terhadap perusahaan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun aplikasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan aplikasinya diharapkan dapat mengetahui tentang “pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap semangat kerja” sehingga dapat membandingkan antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

- c. Bagi Lembaga/ Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam perkuliahan.

Diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

d. Bagi pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan memberikan manfaat untuk dijadikan bahan perbandingan serta petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama ataupun sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Pacific Tasikmalaya yang beralamat jalan Perintis Kemerdekaan No. 3, Karsamenak, Kec. Kawalu Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46182

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan, mulai bulan September 2020 sampai dengan bulan Februari 2021 (Lampiran 1)