

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan.

Kepuasan kerja karyawan tak luput dari bonus atau kompensasi yang diganti pada perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan. Maksud pelaksanaan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi jika perusahaan dapat menjalankan pemberian kompensasi dengan bagus, sehingga jelas maka pemberian kompensasi yang tepat akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang nantinya sasaran perusahaan bisa berhasil selaras dengan apa yang sudah diharapkan. Tentu masalah demikian didukung pada penelitian Zamanudin (2017) menyatakan kompensasi bisa dikaitkan sebagai pemberian untuk mendorong karyawan agar kepuasan kerjanya tinggi.

Selain itu komponen lainnya yang bisa berdampak terhadap kepuasan kerja ialah lingkungan kerja yang baik pada perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan Lingkungan kerja yang nyaman. Suasana dan Lingkungan kerja

yang bagus akan membikin karyawan merasa santai dan tenang maka bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Arta (2017) membuktikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa masih ada beberapa keluhan dari karyawan seperti perusahaan tidak menyediakan tempat istirahat terutama tempat istirahat untuk makan siang. Selain itu menurut karyawan atasan mereka kurang berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung dengan karyawan sehingga mengakibatkan hubungan atasan dengan karyawan kurang harmonis, hal lainnya yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan ialah masih adanya konflik pribadi yang membuat tingkat hubungan sesama karyawan dan kerjasama antar karyawan kurang baik.

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.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang bermasalah yang mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan penulis melakukan wawancara dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia dan beberapa karyawan diperoleh keterangan bahwa ketidakpuasan kerja yang selama ini dirasakan oleh karyawan disebabkan oleh kompensasi yang kurang sesuai dengan harapan mereka dan lingkungan kerja yang masih kurang kondusif, hal ini dapat dilihat adanya beberapa keluhan dari karyawan seperti besarnya bonus diterima kurang sesuai dengan hasil capaian kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja di perusahaan tersebut terdapat masalah yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang menurun.

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 Kota Tasikmalaya 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 diproduksi 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.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja didalam perusahaan umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami (2019) dan Zamanudin (2017) meneliti tentang determinan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian reward yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan. Utami (2019) mengelompokkan kedalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi dan lingkungan kerja sangat penting dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Rai Buda Lantara, dkk (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa fenomena yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan

memperdalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja 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 non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 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 non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
2. Lingkungan kerja karyawan non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya.
3. Kepuasan kerja karyawan non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian non manajer 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. Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan 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 kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan 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 Januari sampai dengan bulan Juni 2021 (Lampiran 1)