

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam segala sektor industri dan berbagai kegiatan usaha, meskipun kemajuan teknologi dari waktu ke waktu semakin pesat yang pada akhirnya menurunkan persentase penggunaan sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak akan bisa berjalan atau tidak memiliki aktivitas kerja. Sumber daya manusia mencakup semua manusia yang terlibat dalam mengoperasikan segala kegiatan atau aktivitas organisasi mulai dari perencana, pelaksana, dan pengendali. Semua sumber daya manusia tersebut memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan.

Sikap-sikap karyawan yang sering dikenal seperti kepuasan kerja, stres, dan frustrasi, ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya. Sumber daya manusia dalam perusahaan setiap individunya memiliki tingkat kepuasan kerja dalam menyikapi pekerjaannya. Kepuasan kerja dari setiap individu seorang pekerja berbeda-beda, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat

individual di mana setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

Menurut Ganyang (2018) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sedangkan menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga dikatakan oleh Greenberg dan Baron dalam Sudaryo, Aribowo, & Sofiati (2018) sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2017).

Disisi lain, Sudaryo, Agus & Nunung (2018) menjelaskan, bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Disisi lain juga, menurut Gilmer dalam Sutrisno (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkayuan yang produk utamanya yaitu kayu lapis, yang

beralamatkan di Jl. Ceweng Jatipelem Dsn. Ketanon, Ds/Kec. Diwek Jombang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 dan memiliki karyawan sekitar 3.000 karyawan dengan jam operasional kerja yaitu mulai hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Untuk total jam kerja per harinya adalah 8 jam yaitu mulai untuk shift pagi dari pukul 08.00 – 16.00, untuk shift sore dari pukul 16.00 – 24.00, dan untuk shift malam dari pukul 00.00 – 08.00.

Peneliti melakukan observasi pada objek penelitian. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, permasalahan pada penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu karena adanya faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Dimana karyawan mengeluhkan masalah pemberian kompensasi yang dirasa masih kurang dan tidak adil. Serta kurangnya keharmonisan antara bawahan dengan atasan sehingga dapat menyebabkan lingkungan dalam bekerja tidak kondusif.

Menurut Priyono & Marnis, (2008) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diduga karyawan merasa tidak puas terhadap pembayaran karena, antara lain :

1. Berdasarkan gaji/upah, karyawan tidak puas dalam pemberian uang makan menurut mereka uang makan yang diberikan masih kurang. Dari tahun ke tahun uang makan yang diberikan tidak ada kenaikan yaitu sebesar Rp 4.500.
2. Berdasarkan tunjangan, karyawan mengeluhkan pemberian tunjangan hari raya tahun 2020 karena ada beberapa karyawan yang masih belum menerima

tunjangan hari raya tersebut sampai sekarang. Hal itu membuat karyawan merasa hak yang seharusnya menjadi miliknya tidak dipenuhi.

Besarnya kompensasi finansial mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Disinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Konsep pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan kerja karyawan ini, telah dibuktikan kebenarannya oleh para peneliti terdahulu, diantaranya oleh I KD Sukaidep Atmaja dan Ni Putu Sri Maryatni (2019) dalam penelitiannya hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tidak hanya kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetapi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang kegiatan kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman tidak ada gangguan dan merasa betah ditempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja.

Menurut Mardiana dalam Sudaryo, Aribowo & Sofiati (2018) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan

para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diduga karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja karena, antara lain :

1. Kurangnya pemberian fasilitas peralatan kerja yang seharusnya diberikan kepada seluruh karyawan, namun hanya beberapa karyawan yang diberi fasilitas peralatan kerja. Peralatan kerja meliputi masker, sarung tangan, dan alat perlindungan diri lainnya.
2. Ketidak harmonisan antara bawahan dengan atasan, masih terjadi perbedaan antara bawahan yang disenangi dan bawahan yang tidak disenangi atasan, dan kurangnya kekompakan dan kerjasama.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Konsep pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan ini, telah dibuktikan kebenarannya oleh para peneliti terdahulu, diantaranya oleh Lulu

Novena Sitinjak (2018) dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”* yang menunjukkan bahwa secara persial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya peristiwa seperti itu maka berdampak pada lingkungan kerja perusahaan, lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Jadi perusahaan harus bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja kerja yang kondusif, yang dapat meingkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang)”*.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang ?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu subjek penelitiannya adalah karyawan khusus Divisi Assembly Tipis Pasang Face PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terhadap keterkaitannya dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan menjadi acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan-masukan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja fisik dalam upaya memperbaiki masalah kepuasan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.