

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting untuk dapat memaksimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, Pegawai merupakan asset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama dalam sebuah perusahaan adalah kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 2017). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 2016). Sementara itu beberapa perusahaan saat ini menekankan kunci suksesnya kepada bagaimana menciptakan kepuasan pegawai terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi kantor, kepuasan kerja

dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Sedangkan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas pelayanan serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja individu salah satunya memperhatikan beban kerjanya (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Beban kerja mengacu pada rangkaian tuntutan tugas yang diterima pekerja sebagai upaya, dan aktivitas atau pencapaian (Gawron, 2019). Menurut Mangkunegara (2020) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut : 1) Faktor Kemampuan (*ability*) Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge skill*). 2) Faktor Motivasi (*motivation*), Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia akan bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai menjadi malas, cepat lelah, sehingga kepuasan kerja pegawai tersebut akan rendah. Mangkunegara (2019) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Dengan kata lain, kompensasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini meliputi jumlah gaji atau tunjangan, hingga waktu pemberian kompensasi yang harus sesuai dengan perjanjian.

Penelitian Yuananda (2022) hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Ferdian (2023) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja,. Penelitian Huriyah (2023) hasilnya membuktikan bahwa

Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Wulandari (2023) hasilnya beban kerja tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penjelasan-penjelasan diatas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya faktor kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Baik secara teoritis maupun empiris menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat antara kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Implikasinya, apabila kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja di organisasi diperlihatkan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong tingginya kepuasan kerja. Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubunganhubungan yang terjadi didalamnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Salco Jombang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Salco Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan PT Salco Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Salco Jombang
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Salco Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai kajian ilmiah oleh peneliti dimasa yang akan datang, terutama manajemen sumber daya manusia dengan topik pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis pada PT. Salco Jombang sebagai pengetahuan dan pedoman bagi Pimpinan PT. Salco Jombang dalam melihat dan mengatasi permasalahan kepuasan kerja karyawan.