

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perusahaan sangat dibutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil, tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan masa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya pencapaian perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius pula dari perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa tujuan dari organisasi akan dapat dicapai dengan adanya karyawan yang mampu dan terampil didalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan padanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk. 2012:3). Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan (Fadhilah, 2010). Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam setiap organisasi,

karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota yang berada didalamnya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat personal, dimana yang bisa merasakan hanya orang bersangkutan dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (Riansari, dkk. 2012).

Robbins (2006:78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja itu mengenai perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Sari, 2009). Menurut Herzberg yang dikutip oleh Suryana(2001:83) perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya, seperti pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini tetapi karyawan malas menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2009:107) kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Untuk itu salah satu sasaran penting dari manajemen personalia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang

bersangkutan. Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang akan terlihat dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya seperti produktivitas, turn over, prestasi kerja dan absensi.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan perasaan seseorang. Maka kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai dimana mereka bekerja. Kepuasan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup . karyawan yang merasa sudah terpenuhi kebutuhan hidupnya akan mempersepsikan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian kebutuhannya tidak terpenuhi.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkompetensi tinggi, perlu memperhatikan imbalan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga memacu karyawan tersebut untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi besar kepada perusahaan, apabila imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, begitupun juga sebaliknya. Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari turn over

karyawan perusahaan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:118), bahwa “kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan turn over karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan – karyawan yang kurang puas biasanya turn over lebih tinggi”, maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut senada dengan diungkapkan oleh Malayu S. P Hasibuan (2003:203), bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi atau tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya turnover, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. As'ad (2004:121) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya keluar masuk karyawan (turnover).

Dalam bidang industri permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. PT. Vissi Indo Technology merupakan pergudangan distributor produk Advance dan accesoris gadget di surabaya yang memiliki masalah mengenai kepuasan kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang tidak begitu baik menjadi salah satu

penyebabnya, dikarenakan lembabnya udara dan area gudang terhimpit karena banyak stock barang yang masuk . 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 karyawannya agar diperoleh hasil pengiriman yang berjalan dengan baik baik.

Jika dilihat dari sisi upah bekerja di PT. Vissi Indo Technology memang masih kurang memenuhi yakni hanya Rp 1.800.000,00 masih di bawah upah minimum regional yakni Rp3.296.212,00 (<https://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/>) . Akan tetapi banyak karyawan yang tetap bekerja di pabrik ini karena memang membutuhkan pemasukan untuk keluarganya. Pihak perusahaan juga tidak berdiam diri untuk masalah kompensasi dengan cara memberikan bonus untuk pencapaian target pengiriman. Meskipun hal ini telah dilakukan kepuasan karyawan perusahaan masih tergolong rendah, penyebabnya yaitu kebutuhan ekonomi terus meningkat sedangkan pendapatan masih tetap sehingga ada beberapa karyawan yang memilih keluar dan membuka usaha sendiri atau mencari lompatan pekerjaan dengan gaji yang memungkinkan.

Kepuasan kerja karyawan PT. Vissi Indo Technology saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada pula yang merasa kurang puas.Hal ini dapat dilihat dari tabel keluar masuk karyawan berikut ini :

Tabel 1.1
Daftar Keluar Masuk Karyawan
PT. Vissi Indo Technology Tahun 2016

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar
1.	Oktober	10
2.	November	10
3.	Desember	5

Sumber: Data PT. Vissi Indo Technology Tahun 2016

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan Oktober karyawan yang keluar sebanyak 10 orang, November 10 orang dan, dan Desember 5 orang. Penyebab keluarnya karyawan ini menurut pihak manajemen pabrik yakni bagi yang masih muda biasanya mencari pekerjaan yang memberikan gaji yang lebih besar daripada di PT. Vissi Indo Technology ini dan bagi yang sudah berumur biasanya memilih istirahat dan memilih untuk membuka usaha sendiri.

Pada PT. Vissi Indo Technology pada tahun 2016 berkisar 75 karyawan, akan tetapi pada tahun 2017 karyawan pada PT. Vissi Indo Technology mengalami penurunan jumlah karyawan yang dulu 75 sekarang tinggal sekitar 50 karyawan. Hal ini mengakibatkan pada proses persiapan pengiriman mengalami kendala kekurangan man power.

Kepuasan kerja karyawan PT. Vissi Indo Technology saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada pula yang merasa kurang puas. Berdasarkan *research gap* yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan

memperdalam pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Vissi Indo Technology.”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vissi Indo Technology ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vissi Indo Technology ?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vissi Indo Technology ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.