BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan institusi bisnis yang memiliki tujuan untuk memperoleh laba. Seiring berkembangnya zaman, perusahaan memiliki berbagai tantangan dalam mewujudkan tujuannya. Setidaknya dua hal yang sangat mempengaruhi cara kerja suatu perusahaan dalam memperoleh laba yaitu, kekuatan modal dan tenaga kerja yang terampil. Oleh karena itu diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang baik agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin.

Modal secara sederhana dapat diukur melalui kondisi eksisting perusahaan, seperti keberadaan kantor, fasilitas penunjang, hingga keuangan perusahaan itu sendiri dalam menopang kinerjanya. Sedangkan tenaga kerja, merupakan sumber daya manusia di dalam perusahaan yang memiliki fungsi untuk menjalankan perusahaan secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki fungsi yang sangat penting. Globalisasi yang terjadi saat ini, menuntut sebuah perusahaan untuk cepat beradaptasi dalam menghadapi tantangan zaman. Sehingga sangat dibutuhkan tenaga kerja yang terampil selain itu juga, memiliki kreatifitas dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut A.A Prabu Mangkunegara (Aruan Stevani and Fakhri 2015) seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu poin yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Secara sederhana, kepuasan karyawan dalam bekerja turut membantu produktivitas perusahaan dalam memperoleh laba. Kepuasan kerja selaku suatu respon emosional yang kompleks. Respon emosional ini menggambarkan akibat dari dorongan, kemauan, tuntutan serta harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dialami karyawan, sehingga memunculkan suatu wujud reaksi emosional yang berwujud perasaan bahagia, perasaan puas maupun perasaan tidak puas. Dalam penelitian Hadinata (2014) lingkungan kerja dan kompensasi pada Pabrik Genteng Masokka dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 42,9% dan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah Lingkungan Kerja. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (Sudana and Supartha 2015) yakni lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diriya dalam menjelankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sudana and Supartha (2015) Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi situasi karyawan. Hartatik (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap seorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Menurut Wati and Rahman (2020) jika seseorang senang terhadap pekerjaanya maka orang tersebut puas dengan pekerjaanya.

Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan tersebut akan berusaha lebih maksimal untuk menyelesaikan setiap pekerjaanya , yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk memberikan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kondisi lingkungan kerja yang baik termasuk lingkungan kerja fisik. Hayati (2014) meneliti terkait hubungan antara lingkungan kerja fisik di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Ciamis dengan menunjukan hasil positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan negeri sipil dengan persentase pengaruh mencapai 61,58%.

Berdasarkan observasi pendahuluan diketahui bahwa PT. Bawang Lanang Mandiri merupakan usaha perdagangan yang bergerak dalam bidang distribusi hasil bumi berupa bawang, kacang-kacangan, kemiri dan lain-lain. Dari tahun 2019 Sampai

tahun 2020 PT. Bawang Lanang Mandiri mempunyai karyawan sebanyak 89 karyawan. PT. Bawang Lanang Mandiri sebagai institusi bisnis juga turut memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik bagi karyawannya. Berikut merupakan Data Lingkungan Fisik dalam menunjang produktivitas karyawannya:

Tabel 1.1

Data Lingkungan Kerja Fisik PT.Bawang Lanang Mandiri

No	Sarana Penunjang	Jumlah
1	Kendaraan Truk	50
2	Komputer	6
3	Laptop	2
4	AC	3
5	Printer	4
6	Meja	7
7	Gudang	2
8	Wc	2
9	Kipas	5
10	Ruangan Kerja	3
11	Mushola	1

Sumber: PT.Bawang Lanang Mandiri, 2020.

Berdasarkan hasil wawancara informal yang sudah dilakukan peneliti terhadap salah satu karyawan pemelihara gudang mengenai kondisi gudang penyimpanan, dijelaskan bahwa untuk bawang merah digunakan papan kayu sebagai alas bawang merah dan diberikan kipas angin agar bawang merah tidak cepat lembab dan busuk. tetapi kipas yang digunakan tidak dapat dipergunakan seluruhnya dikarenakan daya listrik yang tidak memadai, sehingga bawang merah dengan kualitas bagus yang diberikan kipas dan untuk bawang merah dengan kualitas rendah hanya mengandalkan angin dari luar gudang. Serta tidak adanya tempat yang disediakan untuk karyawan pada jam istirahat, untuk makan dan minum pada jam

istirahat biasanya karyawan berkumpul di luar Gudang, didalam Gudang atau mushola. Hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena karyawan perlu ruang untuk makan dan minum sehingga tidak karyawan merasa nyaman.

Selain variabel Lingkungan Kerja Fisik, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah variable kompensasi. Menurut Hasibuan (2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Kurniawan, 2013) bahwa upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan pada suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja yang diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Retnoningsih, Sunuharjo, and Ruhana (2016) yang menunjukan hasil bahwa kompensasi bagi karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang berpengaruh secara positif dan signifikan. Berikut ini merupakan tabel 1.2 yang memperlihatkan data jumlah karyawan dan jabatan pada PT. Bawang Lanang Mandiri

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Dan Posisi Jabatan PT. Bawang Lanang Mandiri Tahun 2019-2020

No	Jabatan/Job	Karyawan
1	Direktur	1
2	Manager	1
3	Administrasi Kantor	5
4	Karyawan Pengurus Toko	19
5	Pemeliharaan Barang di Gudang	12
6	Mandor	5
7	Kepala Sopir	1
8	Satpam	3
9	Sopir	42
Jumlah		**89**

Sumber: PT.Bawang Lanang Mandiri, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukan jumlah karyawan dan tingkat jabatan yang menentukan besarnya kompensasi yang diberikan berdasarkan pada posisi karyawan bekerja, masa kerja karyawan, keterampilan kerja karyawan dan absensi karyawan. Upah/Gaji yang diberikan berdasarkan posisi/jabatan karyawan berkisar antara Rp. 2.175.000,- sampai dengan Rp. 25.000.000,- per bulan. Sistem penggajian pada PT.

Bawang Lanang Mandiri menggunakan sistem penggajian tiap bulan. tetapi tidak adanya penerapan ketetapan gaji secara berkala setiap tahunnya oleh PT.Bawang Lanang Mandiri, dan permasalahan lain adalah bonus untuk karyawa tidak diberikan sesuai dengan beban kerja karyawan. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan PT.Bawang Lanang Mandiri.

Perusahaan sebagai institusi bisnis yang bertujuan untuk memperoleh laba tidak terkecuali PT Bawang Lanang Mandiri harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Terkhusus pada Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi yang adil bagi setiap jenjang jabatan yang ada. Maka penelitian ini membahas tentang ***"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri"***

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memahami dan mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini sebagai syarat pengambilan gelar sarjana pada Universitas Teknokrat Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan pemikiran perusahaan untuk memahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri dalam mencapai tujuan perusahaan.