

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu peranan yang sangat berperan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu penggerak yang paling penting untuk kelancaran jalannya kegiatan disuatu kegiatan dalam sebuah organisasi, dan maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karna itu perusahaan atau organisasi perlu memerhatikan sumber daya yang ada didalamnya. Rendahnya sumber daya manusia merupakan masalah yang besar yang bisa menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang berada disektor pemerintahan ikut serta bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga peranan karyawan sangatlah penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah.

Karyawan adalah aset yang ada organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuan dan potensinya untuk menghadapi tantangan yang ada didalam dunia kerja. Pada umumnya didalam dunia kerja, organisasi dalam instansi pemerintahan khususnya bidang sumber daya manusia akan menghadapi permasalahan seperti keterbatasan kemampuan kerja dan rendahnya sistem informasi. Kepuasan kerja salah satu faktor ukuran bagaimana karyawan menjalankan kewajibannya. Kepuasan kerja salah satu faktor ukuran bagaimana karyawan menjalankan kewajibannya. Kepuasan

kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya (Harahap & Khair, 2019).

Dalam meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menciptakan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dan kontributor penting tercapainya kepuasan kerja, lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya dan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan (Pangestu, Mukzam & Ruhana, 2017).

Kompensasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan akan menimbulkan sikap kepuasan terhadap pekerjaan. Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Terjadinya pandemi covid-19 yang telah terjadi hampir di seluruh dunia dan menjadi tantangan baru bagi seluruh umat manusia. Termasuk salah satunya yaitu bagi perusahaan. Dilansir melalui Kompas.com (Yahya, 2021) adanya covid-19 ini menyebabkan dampak yang parah bagi beberapa sektor dari segi pendapatan. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar perusahaan tidak dapat beroperasi sesuai dengan kebijakan pemerintah (Malik et al., 2021). Namun, meski begitu nyatanya untuk beberapa sektor hadirnya covid-19 ini justru meningkatkan permintaan terhadap produk di beberapa sektor tersebut.

Salah satu sektor yang justru mengalami peningkatan permintaan selama covid-19 yaitu sektor farmasi dan alat kesehatan. Dilansir melalui merdeka.com (Situmorang, 2021) diketahui bahwa Menteri Perindustrian

(Menperin) mengatakan sektor farmasi dan alat kesehatan menjadi salah satu sektor yang memiliki permintaan yang tinggi pada saat covid-19. Dimana kebutuhan akan fasilitas alat kesehatan di Indonesia semakin hari semakin meningkat. Institusi kesehatan akan selalu membutuhkan peralatan dan perlengkapan kesehatan terkini untuk melengkapi fasilitasnya, sehingga diperlukan pasokan alat kesehatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan akan keberagaman peralatan kesehatan. Keadaan ini tentunya menjadi peluang besar bagi sektor farmasi dan alat kesehatan. Selain itu, hal ini juga menjadi peluang bisnis baru bagi masyarakat yang ingin mengembangkan usahanya di sektor farmasi dan alat kesehatan, salah satunya adalah PT. Bintang Anugerah Medika.

PT. Bintang Anugerah Medika merupakan usaha yang bergerak dibidang perdagangan/penyaluran alat kesehatan, alat laboratorium, elektromedis invitro, alat atau barang habis pakai, dan perawatan atau perbaikan alat dibidang tersebut. Perusahaan ini berdiri tepatnya di tanggal 18 September 2020 yang diawali dengan usaha jasa perawatan, perbaikan dan alat-alat kesehatan elektromedis maupun laboratorium di provinsi Lampung. Kantor Pusat PT. Bintang Anugerah Medika beralamat di Jl. Bumi Manti Perum K.H.R Blok C 09 Kampung Baru Labuhan Ratu, Bandar Lampung sedangkan kantor cabangnya beralamat di Jl. Ryacudu Jalur Dua Korpri No. 103/4 A/B Waydadi Sukarame Bandar Lampung. Pada tahun 2020 PT. Bintang Anugerah Medika memiliki total keseluruhan 42 karyawan tetap dimana jumlah karyawan tersebut dapat berubah setiap bulannya sesuai

dengan kebutuhan karyawan tidak tetap. Perubahan jumlah karyawan disebabkan karena pengaruh beban kerja dan dapat juga terjadi karena lingkungan tempat mereka bekerja.

Dalam menjalankan bisnisnya PT. Bintang Anugrah Medika tidak terlepas dari masalah yang terdapat pada sumber daya manusianya. Karyawan merasakan ketidakpuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kurangnya pemberian kompensasi pada karyawannya, seperti insentif, tunjangan, dan fasilitas yang memadai, hal tersebut berdampak pada target bulanan yang belum terealisasi dengan baik, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman,

PT. Bintang Anugrah Medika melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan melangkukan beberapa langkah yang diambil oleh perusahaan yaitu dengan program pemberian kompensasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja agar dapat mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Program yang bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan agar kepuasan menjadi lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

Dari hasil observasi yang dilakukan ke PT. Bintang Anugrah Medika, didapatkan permasalahan yang dialami karyawan, antara lain kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dan tidak sesuai dengan hasil yang telah dicapai oleh karyawan. Serta pihak perusahaan kurang memperhatikan kondisi penataan ruang, pembaharuan peralatan kerja dan kenyamanan kerja sehingga membuat kesulitan karyawan dalam bekerja.

Menurunnya tingkat kepuasan karyawan tersebut dapat diakibatkan masih belum sesuai dengan harapan mereka dan perusahaan kurang memberikan jenjang karir atau kesempatan untuk maju terhadap karyawan serta gaji dan keuntungan yang diperoleh karyawan masih belum sesuai dengan harapan yang mereka inginkan terhadap perusahaan.

PT. Bintang Anugrah Medika menciptakan rasa kepuasan karyawannya, perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan seperti pemberian bonus oleh perusahaan berupa tambahan penghasilan jika karyawan memenuhi beberapa kriteria, dan bonus tersebut disampaikan melalui mekanisme penambahan gaji bulanan yang akan mereka terima, dan kompensasi diberikan oleh perusahaan yang berkaitan dengan perkembangan karir karyawan di perusahaan seperti promosi jabatan atau naik jabatan.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2009:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut As'ad dalam Donni Juni Priansa (2014:301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) mengemukakan Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah,

gaji, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung, atau insentif, terdiri dari pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, penghargaan diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Kemudian lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan karyawan saat melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja yang mendukung, baik kerja sama tim, antara pimpinan dan bawahan, dalam melakukan kegiatan kerja sehari-hari. lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja. Terdapat beberapa masalah yang ada seperti perusahaan kurang memperhatikan kondisi tata ruang yang tidak mengalami perubahan sehingga dapat berpengaruh terhadap kejenuhan atau kinerja karyawan, dan pihak perusahaan kurang memperhatikan pembaharuan perlengkapan peralatan yang akan mempersulit karyawan dalam melakukan kerjanya, seperti karyawan sering pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan, dan kurang tanggung jawab dalam pekerjaannya. Selain itu, masalah kebersihan juga dapat memberikan rasa aman bagi karyawan untuk melakukan kegiatan bekerja demi memajukan perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan data-data yang berkaitan diatas maka penulis sangat tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BINTANG ANUGRAH MEDIKA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Anugrah Medika?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Anugrah Medika?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Anugrah Medika?

1.3 Tujuan Penelitian

Seusai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Anugrah Medika.
2. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Anugrah Medika.
3. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Anugrah Medika.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktis dan secara teoritis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini bisa berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman bagi penulis, pembaca dan masyarakat mengenai permasalahan kepuasan kerja karyawan yang telah diterima dan telah terjadi dalam praktik.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepuasan kerja melalui karyawan sehingga dapat dijadikan bahan dalam mengevaluasi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Bintang Anugrah Medika.

- b. Bagi Peneliti

Mengimplementasikan ilmu di masa perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan kajian teoritis dan referensi untuk penelitian selanjutnya.