

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan terdiri atas sumber daya manusia yang memiliki peran secara formal yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan terealisasinya perkembangan perusahaan.

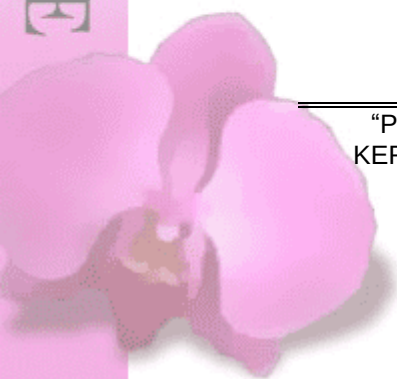
Kemajuan perusahaan tergantung dari besarnya kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki fasilitas teknologi yang banyak dan maju tidak akan membawa perkembangan terhadap perusahaan tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu juga dengan banyaknya sumber daya alam yang dimiliki oleh perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki teknologi banyak dan maju serta sumber daya alam yang melimpah, itu sia - sia tanpa ada sumber daya manusia yang menjalankannya. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan aset yang sangat berharga, karena karyawan adalah sumber daya yang menentukan posisi perusahaan. Karyawan akan menentukan apakah perusahaan tersebut berada di posisi atas, artinya perusahaan mencapai kemajuan. Ataupun perusahaan tersebut berada di posisi bawah, yang artinya perusahaan sedang mengalami kemunduran. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda – beda dalam bekerja. Untuk itu, penting bagi perusahaan bisa mengelola karyawannya secara adil, merata, dan maksimal agar mendapatkan hasil yang terbaik untuk keberhasilan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya adalah karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu di segala bidang, pandai berkomunikasi, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka memiliki semangat bekerja, disiplin, jujur, teliti, dan berkeinginan kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan di segala bidang, pandai berkomunikasi, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan karyawan merupakan wujud dari kualitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Karyawan akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal dengan standar kerja yang telah ditentukan.

Untuk dapat *survive* perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Proses untuk membuat karyawan merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan. Menurut (Nitisemito, 2009 dalam Novianto & Yuniati, 2015) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

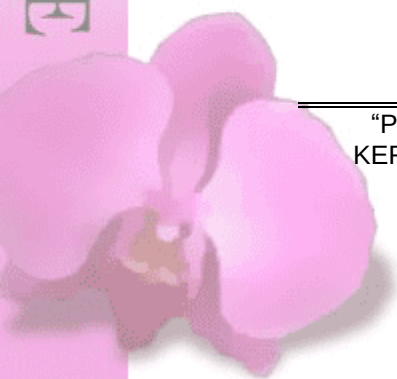
Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah hal yang sangat penting dalam pengelolaan karyawan. Salah satu upaya yang ditempuh untuk



meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang memuaskan. Pemberian kompensasi kepada karyawan tentunya sesuai dengan kualitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. “Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).” (Dessler, 2016).

Dalam bidang produksi fenomena mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. PR. Tunas Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok yang berada di Desa Jedong RT 01 RW 01 Kelurahan Jedong Kecamatan Wagir Kabupaten Malang. Di PR. Tunas Jaya ini berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Proses untuk membuat karyawan merasakan puas dalam bekerja, pemilik PR. Tunas Jaya memastikan bahwa faktor penunjangnya telah memenuhi seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan kualitas kerja karyawan dan terciptanya lingkungan kerja yang baik untuk semua karyawan.

Upaya untuk membuat karyawan puas, PR. Tunas Jaya memberikan gaji dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan gaji adalah faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Pihak pabrik juga tidak berdiam diri untuk masalah bentuk kompensasi yang lain selain gaji dengan cara pabrik memberikan kompensasi kepada setiap karyawan yang berprestasi. Prestasi itu misalnya karyawan bagian produksi memproduksi



rokok dengan teliti sehingga menghasilkan produk yang berkualitas baik, bagian pengawas mau memberikan pengawasan yang adil kepada karyawan, dan karyawan yang mau bekerja lembur ketika perusahaan membutuhkan stok rokok yang lebih.

Selain itu, PR. Tunas Jaya juga sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya yang bertujuan untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja tersebut seperti tata letak tempat kerja, penerangan, dan keamanan di tempat kerja. Tidak hanya itu, pemilik pabrik juga menerapkan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Hal ini dikarenakan hubungan dengan rekan kerja adalah faktor yang bisa memberikan rasa nyaman kepada karyawan selama bekerja sehingga karyawan betah bekerja di PR. Tunas Jaya.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya antara lain penelitian yang dilakukan oleh Sinollah (2011) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan)”. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Al Musadieg, dan Nurtjahjono (2014), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)” yang hasilnya adalah positif. Artinya dari variabel independen yang mereka gunakan terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian antara penulis dengan penelitian sebelumnya adalah penulis mengkombinasikan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu penulis menggunakan karyawan PR. Tunas Jaya sebagai obyek penelitian. Meskipun sebelumnya

banyak dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, namun penelitian ini tetap berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dimana pada penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti tentang kepuasan kerja karyawan Perseroan Terbatas maupun pada karyawan Perbankan. Sedangkan penelitian ini ditujukan pada perusahaan rokok yang mana sebelumnya belum pernah ada peneliti yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR. Tunas Jaya Desa Jedong RT 01 RW 01 Kelurahan Jedong Kecamatan Wagir Kabupaten Malang”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

Manfaat Teoritis

1. Dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih kepada peneliti mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.