

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut semua tergantung oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Saat ini di era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia (SDM) perlu ditingkatkan. SDM ditingkatkan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, dan memiliki kemampuan kerja, loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis, melainkan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Persaingan dunia bisnis antara perusahaan satu dengan perusahaan lain sangat ketat, hal tersebut mengharuskan suatu perusahaan mempunyai keunggulan untuk bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya, dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang baik mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan. Tetapi, dalam hal pencapaian tujuan tersebut terdapat pula suatu kegagalan, seperti tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

PT. Karya Megah Sejati yang berdiri pada tahun 2011 yang beralamat di Tigeneneng Desa Banjar Negeri Dusun Tegal Bungur PT. Karya Megah Sejati merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Pertamina dalam hal penanganan tabung

gas LPG 3 kg yang bermasalah atau rusak. PT. Karya Megah Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbaikan tabung gas elpiji 3 kg. PT. Karya Megah Sejati mempunyai karyawan yang beragam, maka kebutuhan dari masing-masing karyawan juga berbeda. Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang tepat akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. PT. Karya Megah Sejati memiliki 36 karyawan. Berikut daftar jumlah karyawan PT. Karya Megah Sejati :

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada PT.Karya Megah Sejati tahun 2018

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Manager Operasional	1
3	Kepala Operasional	1
4	K3	1
5	Kepala Produksi	1
6	Ware House/ HSE	1
7	MTC-Suporting	1
8	Staf HSE	4
9	Admin	1
10	Karyawan	21
11	Security	3
Jumlah		36

(Sumber : PT. Karya Megah Sejati 2019)

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah adalah kompensasi. Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi menurut Wayne Mangkuprawira (2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Siagian (2003) menyatakan bahwa dalam mengembangkan

dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Rivai (2005) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas Nitisemito (1996). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja Sedarmayanti (2001). Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kepuasan kerja pegawai Ahyari (1986).

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi.

Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Faktor yang menyebabkan turunnya kepuasan kerja karyawan PT. Karya Megah Sejati yaitu kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Adapun perusahaan PT. Karya Megah Sejati membuat program penyampain keluhan kepada karyawan untuk menjadikan tolak ukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Berikut program penyampain keluhan

yang disampaikan setiap 6 bulan sekali pada PT. Karya Megah Sejati, berikut data keluhan karyawan pada bulan Juli – Desember 2018 :

Tabel 1.2 Data keluhan karyawan bulan Juli-Desember 2018 PT. Karya Megah Sejati

No	Keluhan	Bulan					
		Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
1	Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan	#					
2	Tidak adanya kompensasi finansial tidak langsung untuk karyawan (program asuransi, program pensiun, bayaran saat tidak masuk kerja)						
3	Lingkungan kerja yang kurangnyaman						
4	Rekan kerja						
5	Peraturan cukup ketat						
Jumlah Karyawan		3	3	2	4	2	3

(Sumber : PT. Karya Megah Sejati 2019)

Dari tabel data diatas dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab ketidakpuasan kerja pada PT. Karya Megah Sejati yaitu tidak ada nya kompensasi finansial lain seperti program asuransi, program pensiun, bayaran saat tidak masuk kerja. Kompensasi finansial biasanya diberikan dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan,fasilitas dan lain-lain. Dan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti sirkulasi udara di tempat kerja,ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran,karena dapat mengganggu konsetrasi saat bekerja.

PT. Karya Megah Sejati memiliki permasalahan kompensasi finansial tidak langsung yaitu, kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tututan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selama ini. Karyawan masih mengeluh dan merasa tidak puas karena minimnya kompensasi seperti tunjangan lainnya meliputi program asuransi, program pensiun, bayaran saat tidak masuk kerja dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Selain kompensasi

lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja seperti fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, dan pencahayaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. Karya Megah Sejati kepuasan kerja pada karyawan masih tergolong rendah. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Megah Sejati”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Megah Sejati ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Megah Sejati ?
3. Apakah kompensasi finansial tidak langsung dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Megah Sejati ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Karya Megah Sejati.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kompensasi finansial tidak langsung, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan PT. Karya Megah Sejati.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat ini adalah Tigeneneng Desa Banjar Negeri Dusun Tegal Bungur.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi finansial tidak langsung, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan PT. Karya Megah Sejati.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menunjukkan pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Megah Sejati.
2. Untuk menunjukkan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Megah Sejati.
3. Untuk menunjukkan pengaruh kompensasi finansial tidak langsung dan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Karya Megah Sejati.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Strata Satu (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bagi Institusi

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama. Menambah pembendaharaan pada perpustakaan, yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang ideal dalam menghadapi masalah kompensasi finansial tidak langsung, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Megah Sejati.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, Ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM), kompensasi finansial tidak langsung, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pembahasan secara rinci mengenai jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil uji analisis data uji regresi linear berganda serta hasil pengujian hipotesis, uji t dan uji f.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian.