

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah manajemen sumber daya manusia (SDM), yang mencakup aspek-aspek seperti kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Komunikasi yang efektif dan budaya kerja yang positif juga memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan kerjasama tim, serta mendorong inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga berperan penting dalam menciptakan komunikasi yang baik dan budaya kerja yang positif, yang dapat meningkatkan kerjasama tim dan inovasi. Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat penting, agar perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja serta daya saing organisasi secara keseluruhan.

PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Tulang Bawang Barat, tidak hanya dikenal sebagai *dealer* Honda yang menyediakan berbagai motor berkualitas, tetapi juga berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. *Dealer* ini menawarkan berbagai jenis motor Honda, mulai dari motor bebek hingga motor *sport*, serta layanan purna jual seperti perawatan rutin, suku cadang asli, dan perbaikan. Keberhasilan *dealer* ini didukung oleh kepuasan kerja karyawan yang profesional dan berdedikasi, siap memberikan informasi yang jelas dan penawaran terbaik kepada pelanggan. Perusahaan juga fokus pada pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan agar dapat memberikan layanan optimal, mulai dari

konsultasi produk hingga pelayanan purna jual. Dengan adanya *test drive*, promo menarik, dan skema pembayaran fleksibel, *dealer* ini mampu memberikan pengalaman berbelanja yang memuaskan, berkat kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 1.1
Data jumlah karyawan
TDM Tulang Bawang Barat 2024

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Admin	1
3	Staf Admin <i>Delivery Order</i> (DO)	2
4	<i>Partman</i>	1
5	Mekanik	6
6	Kasir	1
7	<i>Front desk</i>	1
8	Koordinator <i>salesman</i>	5
9	<i>Salesman</i> magang	25
10	Staf <i>Pre Delivery Inspection</i> (PDI)	2
11	<i>Driver</i>	2
12	<i>Office boy</i>	1
Jumlah		48

Sumber :TDM Tulang Bawang Barat 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas adalah data jumlah karyawan pada TDM Tulang Bawang Barat berjumlah 48 orang pada tahun 2024. Serta pada masing masing bagian terdiri dari 1 orang di bagian Kepala Cabang, 1 orang di bagian Kepala Admin, 2 orang di bagian Staf admin *Delivery Order* (DO), 1 orang di bagian *partman* , 6 orang di bagian mekanik, 1 orang di bagian kasir, 1 orang bagian *front desk*, 5 orang bagian koordinator *salesman*, 25 orang bagian *salesman* magang, 2 orang di bagian staf *Pre Delivery Inspection* (PDI). 2 orang di bagian *driver*, dan 1 orang di bagian *office boy*.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Menurut Sutrisno (2020:77), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pendapat lain menurut (Kristanti et al. 2023:188) kepuasan kerja merupakan pemikiran dan pernyataan sikap emosional yang menggambarkan tingkat perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka, maupun perasaan positif-negatif. Untuk menjaga kepuasan kerja karyawan tetap optimal, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di lakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan, peneliti memperoleh informasi mengenai ketidakpuasan kerja yaitu karyawan mengeluhkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, beberapa ruang di kantor terasa panas, kurangnya fasilitas ruang istirahat yang memadai, kompensasi yang di terima tidak sebanding dengan beban kerja yang di hadapi dan penghargaan atas pencapaian karyawan dalam bentuk bonus sering kali terlambat di berikan kepada karyawan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Sinambela (2016:216) kompensasi adalah Total dari semua hadiah yang di berikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga meliputi tunjangan, bonus, insentif, serta penghargaan atau fasilitas lain yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang di hadapi akan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang di terima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan akan merasa lebih dihargai, termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Dari hasil observasi dan wawancara yang di lakukan di peroleh informasi bahwa gaji yang di berikan tidak sesuai dengan Upah Minimum kabupaten (UMK) dan sering terjadi keterlambambatan waktu dalam memberikan gaji. Sehingga mereka merasa bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja Selain Kompensasi yaitu lingkungan kerja. Yang mana lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mendukung kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2021:25) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut (W Enny, 2019:56) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil observasi yang di lakukan, di peroleh informasi bahwa masih ada keluhan terkait ruang kerja yang sempit, kurangnya ventilasi udara, ruang istirahat yang tidak memadai. Selain itu, karyawan merasa tidak puas dengan rekan kerja dalam tim yang tidak profesional dalam melakukan pekerjaan seperti tidak ada batasan antara atasan dengan bawahan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang optimal, hal ini

akan menyebabkan dalam pencapaian keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup Di TDM Tulang Bawang Barat tersebut akan sulit untuk dipertahankan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian, yang mana penelitian tersebut diberi judul: **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Di PT.Tunas Dwipa Matra (TDM) Tulang Bawang Barat.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Tulang Bawang Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Tulang Bawang Barat?
3. Apakah Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Tulang Bawang Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Tulang Bawang Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Tulang Bawang Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Tulang Bawang Barat

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di TDM Tunas Honda Tulang Bawang Barat, Lampung

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian pada PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Tunas Honda Tulang Bawang Barat, JL. Raya pulung Kencana, Marga Kencana, kec. Tulang Bawang Udik, kab. Tulang Bawang Barat, Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian adalah bulan November 2024 sampai bulan Januari 2025

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan adalah Keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi kompensasi dan lingkungan kerja tergapad kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori terkait kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam topik yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen perusahaan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar

pengambilan keputusan dalam perbaikan sistem kompensasi, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat berkontribusi lebih baik dalam meningkatkan kepuasan kerja.

c) Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dapat menjadi acuan bagi akademisi dalam melakukan penelitian lebih lanjut pada topik serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, uraian berisi identifikasi masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan Sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini merupakan bagian yang akan menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi peneliti. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variable independen yaitu Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variable penelitian, definisi operasional variabel, skala pengujian, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument , hasil uji analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai ketebatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN