

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling penting dan berharga dalam perusahaan, karena kontribusinya berperan dalam keberhasilan membantu memudahkan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting yang dengan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja didalam setiap perusahaan, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan agar mereka mampu bekerja secara optimal. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, tunjangan, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut harus diberikan oleh perusahaan supaya karyawan dapat merasa puas sehingga dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Aoliso (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya tentu akan berdampak pada kinerja yang lebih maksimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan berdampak baik terhadap keberhasilan suatu organisasi

PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (WOM Finance atau Perseroan) Didirikan pada tahun 1982 dengan nama PT Jakarta Tokyo Leasing yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor, khususnya pembiayaan untuk sepeda motor merek Honda. Perseroan mengubah nama menjadi PT Wahana Ottomitra Multiartha pada Tahun 2000 sejalan dengan transformasi bisnis yang dilakukan. Perseroan terus mengalami perkembangan dan tidak hanya melayani pembiayaan sepeda motor merek Honda namun melayani pula pembiayaan sepeda motor merek Jepang lainnya, seperti Yamaha, Suzuki dan Kawasaki.

WOM Finance Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan untuk sepeda motor dan mobil baik baru dan bekas, dengan mayoritas pembiayaan konsumen diberikan untuk sepeda motor merk Honda, Yamaha dan Suzuki. WOM Finance Bandar Lampung beralamat Jl. M. Husni Thamrin No.84, Gotong Royong, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sangat penting bagi WOM Finance Bandar Lampung untuk

mengetahui variabel apa yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan WOM Finance Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kepuasan Karyawan WOM Finance Bandar Lampung. Karayawan WOM Finance Bandar Lampung merasa kurang puas akan gaji yang kurang cukup dengan tanggung jawab yang diberikan, sulitnya promosi jabatan, komunikasi sesama rekan kerja kurang baik, masih belum lengkap ketersediaan sarana dan prasarana dan kurangnya apresiasi atasan kepada bawahan. Hal ini mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung .

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, rasa puas dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Solihin (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi akan kinerja seorang pegawai. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman akan mampu

memberikan rasa kepuasan dan ketentraman pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pada akhirnya pegawai akan dapat mempunyai kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan

Masalah yang terjadi pada karyawan WOM Finance Bandar Lampung mengenai lingkungan kerja yaitu lingkungan yang kurang baik seperti tata ruangan yang tidak sesuai, serta sirkulasi udara yang kurang baik, AC yang tidak dingin, lampu yang tidak terang, kelengkapan sarana dan prasana yang kurang memadai dan masih kurang adanya keharmonisan antara bagian. Masalah lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aliso (2018) yang menyatakan Variabel Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Selain variabel lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja adalah kompensasi finansial. Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif, Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Jenis kompensasi terdiri atas finansial dan nonfinansial. Untuk jenis kompensasi finansial, dibedakan atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran intensif seperti komisi bonus bagi keuntungan, dan opsi saham. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah,

pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan).

Pemberian kompensasi finansial dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi finansial yang sesuai. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Menurut Ismantara (2019) Kompensasi adalah imbalan yang diterima seorang tenaga kerja melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi tempat dia bekerja. Seorang manajer sumber daya manusia perlu menyadari bahwa sebuah organisasi secara praktiknya perlu membuat sistem kompensasi yang tepat untuk mencapai kepuasan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan WOM Finance Bandar Lampung masalah yang terjadi mengenai kompensasi finansial di PT WOM Finance Bandar Lampung adalah gaji yang di dapatkan belum sesuai yang diharapkan oleh karyawan dan insentif yang diberikan masih dinilai rendah oleh karyawan dikarenakan beban target yang cukup tinggi. Masalah kompensasi finansial pada karyawan WOM Finance Bandar Lampung mengindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septerina (2018) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berarti jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang telah ditemukan, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WOM FINANCE BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan WOM Finance Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja WOM Finance Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jl. M. Husni Thamrin No.84, Gotong Royong, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan April 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan Kepuasan kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Bagi Institusi

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN