

BAB I

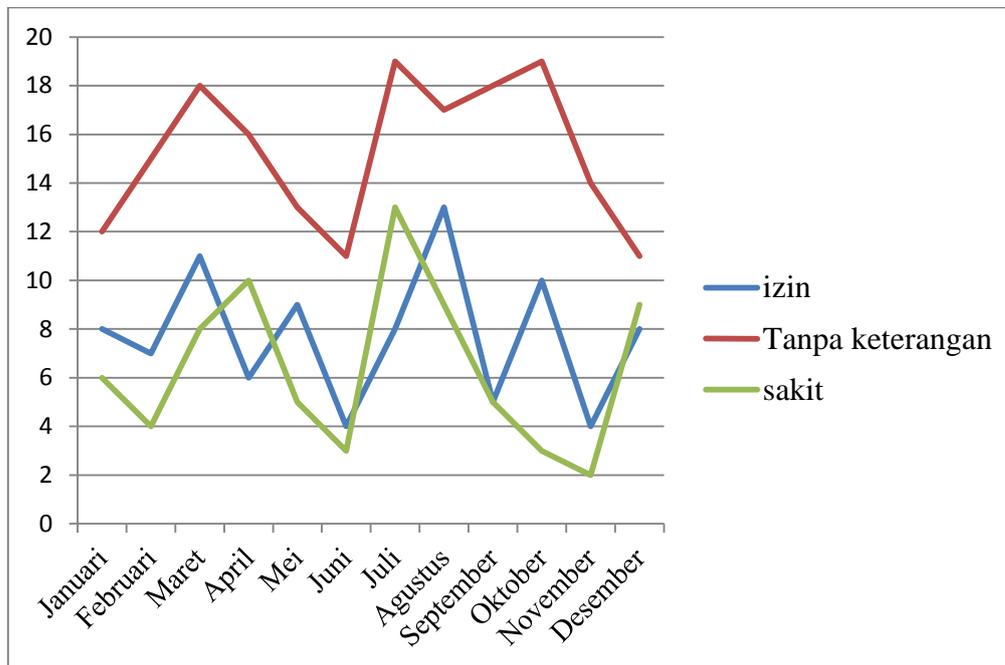
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Dimana setiap individu didalam organisasi tersebut berhak mendapat perlakuan secara adil dan hormat karena dengan perlakuan yang baik akan menimbulkan rasa puas terhadap apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Karena manusia memiliki tingkat emosional dan psikologis yang berbeda-beda.

Didalam sebuah organisasi kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan berdampak baik terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu organisasi yang dituntut memiliki keberhasilan dalam setiap pekerjaannya adalah PT. Kalirejo Lestari. PT. Kalirejo Lestari merupakan salah satu perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit di kawasan Lampung Tengah sebagai perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit mentah (*CPO*) dan inti kelapa sawit (*Kernel*). Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan tandan buah sawit segar ke *Crude Palm Oil (CPO)* dan *Palm Kernel (PK)* PT Kalirejo Lestari dalam perkembangannya dituntut untuk memberikanyang terbaik yaitu kepuasan kerja bagi karyawannya tetapi masih banyak juga karyawan yang belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada perusahaan tersebut. Tabel 1.1 menyajikanabsensi karyawan yang bekerja di PT. Kalirejo Lestari.

Grafik 1.1 Absensi karyawan PT. Kalirejo Lestari 2018



Sumber : PT. Kalirejo Lestari 2019

Berdasarkan grafik 1.1 Dapat dilihat bahwa absensi karyawan PT. Kalirejo Lestari cenderung buruk. Dapat dikatakan ketidakhadiran karyawan pada setiap bulannya selalu mengalami peningkatan. Ketidakhadiran yang dilakukan oleh karyawan meliputi izin kerja, tanpa keterangan maupun sakit. Namun ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi tanpa keterangan yang hampir selalu meningkat pada setiap bulannya. Indikator terjadinya ketidakpuasan yang tinggi terlihat dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada setiap bulannya baik itu izin kerja, tanpa keterangan maupun dengan alasan sakit. Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap perilaku karyawan dapat dilihat bahwa kepuasan pada pekerjaan. Karyawan banyak mangkir dalam pekerjaannya karena merasa tidak puas dengan kondisi di dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil prasurvey dan wawancara yang dilakukan peneliti pada 20 karyawan PT. Kalirejo Lestari pada tanggal 15 Februari 2019, didapati bahwa terdapat karyawan diantaranya yang menginginkan untuk pindah dari PT. Kalirejo Lestari ke perusahaan lain karena merasa tidak

mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang diembannya saat ini. Karna karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang didapat belum mampu untuk memenuhi kebutuhan serta lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan maupun untuk keselamatan kerja serta hubungan yang terjalin oleh sesama karyawan maupun pimpinan jarang harmonis.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrizal (2012), Anas (2013), dan Fathonah dan Utami (2012) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan tersebut begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja maka akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), Riansari (2012) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terjadi hal yang sebaliknya jika kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja baik pula.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012, p.21). Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, bahkan seringkali tidak tepat waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh karyawannya maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berjalan baik dan lancar. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Berdasarkan hasil prasurvey dan wawancara yang dilakukan peneliti pada 20 karyawan PT. Kalirejo Lestari pada tanggal 15 Februari 2019, didapati bahwa karyawan memiliki kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Permasalahan yang ada di, lingkungan kerja terjadi secara fisik maupun non fisik. Permasalahan lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dirasakan oleh karyawan sangat mengganggu dalam setiap penyelesaian tugas yang diberikan. Karyawan sangat terganggu dengan suara bising yang diakibatkan oleh kendaraan pabrik pengangkut sawit karena tempat pengolahan kelapa sawit tidak memiliki skat pembatas sehingga suara yang dihasilkan oleh mesin pabrik dapat terdengar dengan jelas oleh para pekerja dengan kadar kebisingan yang mencapai angka 50 db (*decibel*), selain itu limbah pabrik yang dihasilkan memiliki bau yang sangat menyengat sehingga sangat mengganggu karyawan. Apalagi ketika datang musim hujan limbah sisa pengolahan kelapa sawit akan memiliki bau yang lebih menyengat dikarenakan dipihak perusahaan kurang memahami cara pengolahan limbah hasil penyulingan kelapa sawit. Sarana prasarana untuk menunjang penyelesaian tugas maupun sarana keselamatan yang tersedia kurang memadai seperti helm keselamatan, rompi kerja dan sepatu safety, hal itu masih banyak ditemui pada karyawan sehingga berimbas pada keselamatan kerja tidak terjamin dengan baik. Faktor lainnya yang menjadi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan adalah kondisi ruangan yang kurang bersih

dengan terlihatnya banyak sisa-sisa pengolahan kelapa sawit yang tercecer di lantai. Faktor lain selain faktor lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja non fisik, lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik adalah adanya hubungan yang terjalin dengan kurang baik dengan atasan sehingga keinginan perusahaan tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan karena komunikasi yang terjadi tidak terjalin dengan baik. Karena adanya permasalahan hubungan yang kurang baik ini mengakibatkan apa yang diinginkan karyawan maupun yang diinginkan oleh pihak perusahaan tidak terjadi dengan baik karena komunikasi yang terjalin tidak terjadi secara baik.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga ditentukan oleh kompensasi. Menurut Marwansyah (2014:269), Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu organisasi dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkannya. Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan agar karyawan mempunyai tanggungjawab terhadap organisasi. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran mereka terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari tempat mereka bekerja.

Balas jasa berupa kompensasi biasanya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Berikut ini adalah data gaji karyawan tahun 2011-2019 :

Tabel 1.2
Data Gaji PT. Kalirejo Lestari Tahun 2014-2018

Tahun	UMR
2014	975.000
2015	1.150.000
2016	1.399.037
2017	1.581.000
2018	1.763.000
2019	2.333.448

Sumber : PT. Kalirejo Lestari 2019

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh karyawan yang masih sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan masih mengeluhkan gaji tersebut yang menjadikan beberapa karyawan yang ingin mengundurkan diri dari PT. Kalirejo Lestari. Dapat dilihat juga berdasarkan tabel 1.2 bahwa gaji yang diterima karyawan PT. Kalirejo Lestari hanya sebesar Rp.2.333.448,- yang dianggap oleh sebagian besar karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan dan resiko yang didapat. Selain faktor kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 20 karyawan di PT. Kalirejo Lestari pada tanggal 15 Februari 2019 didapati bahwa karyawan mengeluhkan tentang kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Intensif atau bonus yang diberikan pun tidak sebanding dengan tingkat kerja yang telah dilakukan. Upah lembur kerja pun yang didapat oleh karyawan masih dianggap kurang dan proses pembayarannya pun sering terjadi keterlambatan. Serta tidak adanya jaminan hari tua bagi karyawan yang menjadikan

karyawan merasa tidak puas dengan PT. Kalirejo Lestari dan berimbas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak optimal.

Berdasarkan kondisi dan permasalahan yang timbul di PT. Kalirejo Lestari, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KALIREJO LESTARI LAMPUNG TENGAH”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
3. Apakah Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian ini dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini yaitu berjumlah 63 karyawan di PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Karyawan di PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Kalirejo Lestari berlokasi di Jl. Raya Kalirejo Sendang Km 1 Kalirejo Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang Lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan April 2019 sampai September 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang di dapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan untuk PT. Kalirejo Lestari, untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah tentang Lingkungan Kerja, dan Kompensasi pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang variabel jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen (uji linieritas), metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB V Simpulan dan Saran

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

Daftar Pustaka

Lampiran