

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kepuasan karyawan. Masalah kepuasan karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau tanggung jawab dalam sebuah perusahaan tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kepuasan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan karyawan yang baik secara langsung akan memperbaiki kinerja dan mempengaruhi kepuasan karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.

Dalam meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menciptakan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Kompensasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno (2009: p.182) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012:75). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat kepuasan bekerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan akan menimbulkan sikap kepuasan terhadap pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2009: p.74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung merupakan salah satu dealer resmi Honda di kota Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyaluran resmi kendaraan bermotor khususnya kendaraan beroda dua produksi dari Honda. PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung

menangani distribusi pemasaran produk sekaligus pembelian suku cadang dan pemeliharaan atau perawatan pada sepeda motor. PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 54, Tanjung Senang, Bandar Lampung, dengan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan No. 07/07-01/PB/1/1987, yang dikeluarkan di Tanjung Senang Bandar Lampung pada tanggal 22 September 1987, oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Perdagangan Provinsi Lampung. Pada tahun 2015 PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung memiliki total keseluruhan 44 karyawan tetap di mana jumlah karyawan tersebut dapat berubah setiap bulannya sesuai dengan kebutuhan karyawan tidak tetap. Perubahan jumlah karyawan disebabkan karena pengaruh beban kerja dan dapat juga terjadi karena lingkungan tempat mereka bekerja. Berikut tabel 1.1 dibawah ini adalah jumlah karyawan perusahaan pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Bintang Kharisma Jaya
Bandar Lampung Tahun 2015**

No	Posisi	Jumlah Karyawan Tetap
1	<i>Branch head</i>	1
2	<i>Workshop head</i>	1
3	<i>Sales head</i>	1
4	<i>Sales executive</i>	5
5	<i>Sales counter</i>	4
6	<i>Sales counsultant</i>	7
7	<i>Driver</i>	2
8	<i>Administration Head</i>	1
9	<i>Cashier</i>	1
10	<i>Sales admin</i>	4
11	<i>Mesengger</i>	1
12	Kepala bengkel	1
13	<i>Service advisor</i>	2
14	<i>Front desk</i>	2
15	Mekanik H2	5
16	Mekanik H2 <i>yunior</i>	3
17	<i>Inventory</i>	1
18	Mekanik PDI	2
Total		44

Sumber: PT Bintang Kharisma Jaya Bandarlampung, 2015.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas adalah Jumlah karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung, serta posisi dan tanggung jawab jabatan karyawan. PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung harus menjaga hubungan dengan para karyawannya, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan memberikan solusi dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawannya. PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung pada tahun 2015 mengalami fluktuasi jumlah karyawan pada setiap bulannya, *turnover* karyawan menyebabkan kekurangan tenaga kerja karyawan, dan berdampak pada kurang optimal didalam perusahaan, tingkat kepuasan kerja karyawan cukup berpengaruh terhadap komitmen karyawan dalam perusahaan, komitmen karyawan sangat menentukan keberlangsungan organisasi secara efektif. *Turnover* karyawan yang terjadi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

**Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya
Banda Lampung 2015**

No	Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan
1	Januari	-	-	46
2	Februari	-	-	46
3	Maret	2	-	48
4	April	-	-	48
5	Mei	-	-	48
6	Juni	1	-	49
7	Juli	-	-	49
8	Agustus	-	2	47
9	September	-	-	47
10	Oktober	-	2	45
11	November	-	1	44
12	Desember	-	-	44

Sumber: PT Bintang Kharisma Jaya Bandarlampung, 2015

Berdasarkan pada Tabel 1.2 diatas terdapat *turnover* karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung selama tahun 2015, yaitu karyawan yang masuk terjadi pada bulan Maret terdapat 2 orang, dan pada bulan Juni terdapat 1 orang karyawan yang masuk. Sedangkan untuk karyawan yang menyatakan ingin keluar berjumlah 5 orang karyawan, hal tersebut terjadi pada bulan Agustus ada 2 orang karyawan yang menyatakan keluar, pada bulan Oktober terjadi ada 2 orang karyawan yang menyatakan keluar, dan pada bulan November terdapat 1 orang karyawan yang menyatakan ingin keluar.

Penyebab *turnover* pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung tersebut dikarenakan kepuasan karyawan yang menurun sehingga berdampak pada keluarnya lima orang karyawan. Hal tersebut disebabkan perusahaan kurang memberikan jenjang karir atau kesempatan untuk maju terhadap karyawan serta gaji dan keuntungan yang di peroleh karyawan masih belum sesuai dengan harapan yang mereka inginkan terhadap perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Perusahaan perlu melakukan tindakan yang serius agar dapat lebih menekankan karyawannya bahwa dalam bekerja harus memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan dan kesuksesan dalam waktu yang panjang. Untuk mengetahui rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan, perusahaan melakukan peraturan absensi yang diterapkan terhadap karyawannya. Data absensi karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya per Bulan selama Tahun 2015 dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3 Data Jumlah Absensi Karyawan PT Bintang Kharisma Jaya per Bulan selama Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat kehadiran (Hari)	Absensi Rate (%)
1	Januari	24	46	1104	1092	12	98,91	1,11
2	Februari	24	46	1104	1092	12	98,91	1,08
3	Maret	25	48	1200	1190	10	99,16	0,83
4	April	25	48	1200	1186	14	98,83	1,16
5	Mei	23	48	1104	1095	9	99,18	0,81
6	Juni	25	49	1225	1216	9	99,26	0,73
7	Juli	23	49	1225	1205	20	98,36	1,63
8	Agustus	25	47	1175	1166	9	99,23	0,76
9	September	26	47	1222	1212	10	99,18	0,81
10	Oktober	26	45	1170	1160	10	99,14	0,85
11	November	25	44	1100	1091	9	99,18	0,81
12	Desember	25	44	1100	1092	8	99,27	0,72
Total		296	561	13929	13795	134	1188,61	11,3
Rata-Rata		24,67	46,75	1160,75	1149,58	11,16	99,05	0,94

Sumber: PT Bintang Kharisma Jaya Bandarlampung, 2015.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung, tingkat absensi yang melebihi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, adalah absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli berjumlah 1,63%. PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung mempunyai peraturan organisasi untuk mendisplinkan karyawannya, peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan perusahaan menetapkan batas maksimum absensi rate sebesar 1%, dan ketidak hadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi rate melebihi 1%, maka karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Tingkat absensi karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung, terlihat dengan adanya beberapa karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, sehingga menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan. Tingkat ketidak hadiran karyawan tersebut dapat diakibatkan kepuasan karyawan masih belum

sesuai dengan harapan mereka terhadap perusahaan. Setiap perusahaan memiliki target-target yang harus dicapai, seperti target dalam penjualan produk misalnya, target penjualan berhubungan dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan, secara tidak langsung berhubungan juga dengan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Dalam menjalankan bisnisnya PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung tidak terlepas dari masalah yang terdapat pada sumber daya manusianya. Karyawan merasakan ketidak puasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kurangnya pemberian kompensasi pada karyawannya, seperti insentif, tunjangan, dan fasilitas yang memadai, hal tersebut berdampak pada target bulanan yang belum teralisasi dengan baik, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, disebabkan karena suara bising dari tempat servis kendaraan sehingga mengakibatkan karyawan tidak konsen dalam bekerja.

PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan melakukan beberapa langkah yang diambil oleh perusahaan yaitu dengan program pemberian kompensasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja agar dapat mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Program yang bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan agar kepuasan menjadi lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

Dari hasil observasi yang dilakukan ke PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung, didapatkan permasalahan yang dialami karyawan, antara lain kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dan tidak sesuai dengan hasil yang telah dicapai oleh karyawan. Serta pihak perusahaan kurang memperhatikan kondisi penataan ruang, pembaharuan peralatan kerja dan kenyamanan kerja sehingga membuat kesulitan karyawan dalam bekerja. Menurunnya tingkat kepuasan karyawan tersebut dapat diakibatkan masih belum sesuai dengan harapan mereka dan perusahaan kurang memberikan

jenjang karir atau kesempatan untuk maju terhadap karyawan serta gaji dan keuntungan yang diperoleh karyawan masih belum sesuai dengan harapan yang mereka inginkan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa fenomena yang menjadi indikator-indikator untuk menjawab semua pertanyaan yang menjadi permasalahan antara lain, kepuasan kerja karyawan seperti: Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, dan kompensasi seperti: gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan, fasilitas yang memadai.

PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung untuk menciptakan rasa kepuasan karyawannya, perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan seperti pemberian bonus oleh perusahaan berupa tambahan penghasilan jika karyawan memenuhi beberapa kriteria, dan bonus tersebut disampaikan melalui mekanisme penambahan gaji bulanan yang akan mereka terima, dan kompensasi diberikan oleh perusahaan yang berkaitan dengan perkembangan karir karyawan diperusahaan seperti promosi jabatan atau naik jabatan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011, p.212) mengemukakan Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung, atau insentif, terdiri dari pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, penghargaan diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2009: p. 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut As'ad dalam Donni Juni Priansa (2014: p.301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Kemudian lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan karyawan saat melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja yang mendukung, baik kerja sama tim, antara pimpinan dan bawahan, dalam melakukan kegiatan kerja sehari-hari. lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja. Terdapat beberapa masalah yang ada seperti perusahaan kurang memperhatikan kondisi tata ruang yang tidak mengalami perubahan sehingga dapat berpengaruh terhadap kejenuhan atau kinerja karyawan, dan pihak perusahaan kurang memperhatikan pembaharuan perlengkapan peralatan yang akan mempersulit karyawan dalam melakukan kegiatan kerjanya, seperti karyawan sering pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan, dan kurang tanggung jawab dalam pekerjaannya. Selain itu, masalah kebersihan juga dapat memberikan rasa aman bagi karyawan untuk melakukan kegiatan bekerja demi memajukan perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan data-data yang berkaitan diatas maka penulis sangat tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BINTANG KHARISMA JAYA DI BANDAR LAMPUNG”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.?
3. Apakah Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

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

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung tahun 2015.

2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk dapat membuktikan sendiri teori–teori mengenai kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan di dalam menetapkan kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja pegawai pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

3. Bagi Akademik dan Pihak Lain

- a. Menambah referensi perpustakaan Informatics & Bussines Institute Darmajaya dalam pengembangan penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdiri 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, variabel dependen nya yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa untuk menjadi acuan penelian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN