

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya zaman yang semakin pesat berpengaruh besar terhadap perubahan dalam banyak hal dan salah satunya organisasi. Perubahan dalam organisasi dilakukan untuk tercapainya tujuan dalam organisasi yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang paling berkualitas adalah hal terpenting bagi semua organisasi dalam menunjang segala kegiatan yang ada didalam organisasi tersebut, selain dukungan sumber dana, sarana, dan prasarana. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, ,menengatur dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yan perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata dapat diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan , diinginkan, dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Dalam upaya meningkatkan rasa kepuasan karyawan

terhadap pekerjaannya, perusahaan dapat melakukan beberapa cara untuk mempengaruhi kepuasan karyawannya, seperti ; memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan antara atasan dan bawahan serta antara rekan karyawan itu sendiri, sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan karyawan dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut As'ad dalam Donni Juni Priansa (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : Faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Setiap perusahaan atau organisasi akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk keuntungan yang dihasilkan jika kinerja karyawan meningkat dan karyawan merasakan kepuasan kerja terhadap apa yang telah dihasilkan. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja diperusahaan tersebut.

PT. Golden Sari merupakan salah satu perusahaan yang terletak di JL. Soekarno Hatta No.29 Kel. Bumi Kedamaian Kec. Kedamaian, Bandar Lampung yang bergerak dibidang pembuatan pemanis buatan .Perusahaan ini telah berdiri sejak pada tanggal 29 Desember 1983. Produk utamanya adalah natrium siklamat. Di perusahaan tersebut telah menggunakan pedoman control kualitas ketat yang telah memenuhi persyaratan dan standar kualitas Formula-XIII (NF-13) Nasional, EUPHARM 98, British Pharmacopoeia (BP) 98 dan grade DAC Jerman. PT. Golden Sari selalu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya untuk menciptakan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini untuk mencapai tingkat keberhasilan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien.

Sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal, serta mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan agar lebih panjang.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan
PT. Golden Sari Bandar Lampung 2019

No.	Posisi Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Office	17
2	Produksi	112
3	Laboratorium	13
4	Utility	20
5	Maintenance	57
6	Akunting	7
7	Gudang	8
Jumlah		234

Sumber : PT. Golden Sari Bandar Lampung 2019.

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas adalah data jumlah karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung berjumlah 234 orang pada tahun 2019. Serta pada masing-masing Departemen, terdiri dari 17 orang di Departemen Office, 112 orang di Departemen Produksi, 13 orang di Departemen Laboratorium, 20 orang di Departemen Utility, 57 orang di Departemen Maintenance, 7 orang di Departemen Akunting, 8 orang di Departemen Gudang. Tentunya sebagai perusahaan yang telah berdiri sejak lama, perlu memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya dan selalu menjaga hubungan dengan baik dengan para karyawannya. Dalam upaya menciptakan rasa kepuasan kerja karyawannya PT. Golden Sari Bandar Lampung melakukan beberapa kebijakan yang diterapkan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan melihat keinginan dan kebutuhan para karyawan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka sehari-hari.

Faktor Kompensasi, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, insentif, jaminan sosial, fasilitas, dan macam-macam tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dari pengorbanan yang telah mereka lakukan terhadap pekerjaannya. Apabila kompensasi dan gaji yang didapat tidak sesuai dengan yang dilakukan, dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik dari sebelumnya. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Golden Sari Bandar Lampung kepada karyawan yaitu kompensasi finansial dan non-finansial seperti pada table 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2 Jenis-jenis Kompensasi

No.	Jenis Kompensasi	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial	Pemberian kompensasi oleh perusahaan berupa tambahan penghasilan yang berbentuk uang (finansial) seperti : gaji pokok, bonus, insentif, komisi, dan yang berbentuk tunjangan seperti: uang makan, uang transportasi, BPJS dll. Hal tersebut jika karyawan memenuhi beberapa kriteria, seperti pencapaian target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2.	Kompensasi Non-Finansial	Pemberian kompensasi oleh perusahaan berupa pelatihan, promosi jabatan, penghargaan, serta pujian terhadap pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya.

Sumber : PT. Golden Sari Bandar Lampung, 2019

Berdasarkan table 1.2 diatas bahwa terdapat dua model kompensasi yang telah diterapkan oleh PT. Golden Sari Bandar Lampung, yaitu kompensasi Finansial dan Non-Finansial. Kompensasi finansial yang diterapkan bagi karyawan yaitu pemberian kompensasi bagi setiap karyawan yang dapat melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan akan mendapatkan bonus yang akan ditambahkan pada gaji pokok yang akan mereka terima di tiap bulannya dan kompensasi berupa tunjangan seperti pada table diatas. Sedangkan kompensasi yang bersifat Non-Finansial adalah

kompensasi yang berupa kenaikan jabatan, pelatihan serta penghargaan dari perusahaan. Perusahaan memakai dasar standar kinerja yang telah ada, standar kinerja tersebut yang menjadi tolak ukur perusahaan apakah karyawan tersebut layak untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Menurut Rivai (2009) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu : 1) Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial juga terdiri atas dua kompensasi antara lain ; kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension,. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. 2) Kompensasi Non Finansial. Kompensasi Non Finansial terdiri atas karir yang meliputi pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman, bertugas menyenangkan dan kondusif.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik secara finansial maupun non finansial atas hasil kerja yang mereka lakukan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam pemberian kompensasi karyawan. Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu : Gaji, Upah, Upah insentif, Fasilitas kantor, dan Tunjangan. Maka dalam hal ini pemberian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima oleh karyawan semakin besar

akan menimbulkan rasa kepuasan karyawan dan semakin mendorong karyawan untuk melakukan pencapaian target-target hasil pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi dari pra-survey yang dilakukan peneliti dan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung, peneliti memperoleh informasi dan permasalahan yang dialami dan dirasakan para karyawan bahwa perusahaan dalam melakukan pemberian kompensasi berupa gaji atas balas jasa yang diberikan oleh karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung masih sering mengalami terjadi keterlambatan waktu dalam melakukan kenaikan gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini apabila terus-menerus dirasakan para karyawan, maka akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan hasil pekerjaan mereka akan menurun sehingga akan mengakibatkan lambatnya proses dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain dari faktor kompensasi yang tidak sesuai diatas yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja juga perlu sangat diperhatikan oleh pimpinan organisasi/perusahaan. Meskipun banyak organisasi saat ini kurang memperhatikan dan menganggap tidak terlalu penting faktor lingkungan kerja. Misalnya dekorasi, tata letak perabot atau perangkat penunjang, kualitas perangkat kerja dan lain sebagainya, meskipun kelihatannya remeh ternyata besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, karena hal-hal demikian dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan dan kurangnya semangat dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan observasi dari pra-survey yang dilakukan peneliti dan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung, peneliti memperoleh informasi dan permasalahan yang dialami dan dirasakan para karyawan menyatakan bahwa kondisi kerja yang tidak menyenangkan membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, dimana kondisi ruang kerja yang kurang luas dan bersih, serta kelengkapan fasilitas-fasilitas yang disediakan masih belum memadai, sehingga membuat karyawan kurang merasa nyaman ketika bekerja. Selain itu juga ada karyawan yang merasa tidak puas dengan rekan kerja dalam tim, dengan adanya rekan kerja yang tidak profesional dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hal ini akan menyebabkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang optimal, bila karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya maka hal ini akan menyebabkan dalam pencapaian keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan PT. Golden Sari Bandar Lampung tersebut semakin sulit dipertahankan.

Ketidakpuasan yang dialami karyawan dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan juga dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut, hal ini terjadi karena menurunnya semangat kerja karyawan sehingga akan berdampak pada pencapaian tingkat kinerja karyawannya. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti dan memenuhi apa yang dibutuhkan para karyawan dan keinginan-keinginan apa saja yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap pekerjaan situasi kerja, kerja sama diantara sesama rekan kerja, serikat atasan dengan bawahannya.

Kepuasan merupakan suatu konsep multi dimensi menyeluruh tentang suatu kepuasan kerja karyawan , sehubungan dengan penelitian ini sesuai dengan situasi keadaan dan kondisi saat ini yang dirasakan dan dialami para karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung, mampukah dalam menimbulkan rasa kepuasan dan semangat kerja para karyawan dengan faktor besarnya kompensasi, karena pemberian kompensasi sangat berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mendorong hasil kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Selain pemberian kompensasi karyawan, lingkungan kerja karyawan juga faktor yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar bekerja secara maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penenliti ingin menyusun suatu penelitisn dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Golden Sari Bandar Lampung**”.

1.2 Ruang Lingkup

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Golden Sari Bandar Lampung.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Golden Sari Bandar Lampung.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dala penelitian ini yaitu PT. Golden Sari Bandar Lampung.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan dari Bulan Februari sampai dengan Maret.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Manajemen, Sumber Daya Manusia.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah, sebagai persiapan dimana yang akan datang.
- b. Sebagai bahan perbandingan antara teori dengan praktek yang sesungguhnya.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan informasi untuk menetapkan ataupun kebijakan-kebijakan dalam pemberian kompensasi, dan menciptakan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Fakultas Ekonomi IIB Darmajaya

- a. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan menambah referensi ada literature buku-buku yang ada di perpustakaan IIB Daramajaya.
- b. Terjalin kerjasama antara lingkungan pendidikan dan pihak lembaga.

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 sistem penelitian.

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 Finansial (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y), peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN DATA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan 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