

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan tentunya membutuhkan faktor-faktor yang dapat menunjang keberlangsungan hidup perusahaan, salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan. Untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan berkemauan tinggi. Karyawan merupakan penunjang tercapainya tujuan perusahaan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang memengaruhi sikap sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu ada berbagai masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan, seperti masalah tenaga kerja. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam mencapai tujuan perusahaan maka pihak perusahaan diharapkan mampu memenuhi harapan-harapan karyawannya. Dengan demikian akan terwujud suasana kerja yang sehat dilingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan.

Salah perusahaan yang di teliti adalah CV. Multi Mandiri. CV. Multi Mandiri berdiri pada tahun 2005 yang berkedudukan di Jalan Ikan Julung, Teluk Betung, Bandar Lampung. CV. Multi Mandiri bergerak sebagai *supplier* Air Conditioner (AC) yang melayani pembelian dalam jumlah besar maupun kecil pada perusahaan-perusahaan besar maupun rumah pribadi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Handoko (2014). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Robbin (2003:78).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dari karyawan adalah CV. Multi Mandiri.

Permasalahan yang terjadi pada CV. Multi Mandiri adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dilihat dari tingkat ketidakhadiran (*Absenteeism*) karyawan CV. Multi Mandiri, pengambilan fenomena berupa absensi tersebut sesuai dengan pendapat Sule dan Priansa (2018:178) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan untuk tidak masuk kerja. Hal ini bisa dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan CV. Multi Mandiri
Periode Januari-April 2020

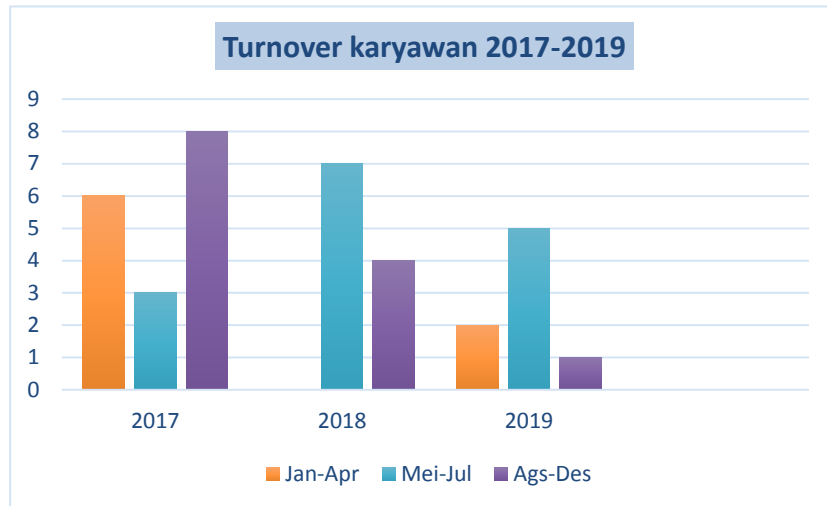
Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Total	Persentase
			S	I	A		
Januari	26	30	8	14	6	28	3,358%
Febuari	25	30	11	9	3	23	3,066%
Maret	25	30	5	13	1	19	2,025%
April	25	30	3	9	2	14	2,162%
Mei	21	30	10	11	5	26	4,126%
Juni	25	30	12	17	6	35	4,666%
Total			49	73	23		3,236%

Sumber: CV. Multi Mandiri 2020

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan CV. Multi Mandiri pada bulan Januari sampai Juni 2020 absensi dikatakan tinggi, karena melebihi batas maksimal absensi yang ditetapkan perusahaan sebesar 3%. Dan tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada bulan Januari sampai Juni 2020 sebesar 3,236%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan dan memiliki keterangan izin sebanyak 73 kali selama bulan Januari sampai Juni 2020. Karena tidak hadirnya karyawan tersebut dengan keterangan izin untuk keperluan individunya. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV. Multi Mandiri rendah karena melebihi batas maksimal absensi yang ditetapkan perusahaan sebesar 3%.

Selain dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran (*Absenteeism*), kepuasan kerja karyawan CV. Multi Mandiri yang rendah juga dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan. Tingkat *turnover* karyawan sebagai fenomena kepuasan kerja karena Sule dan Priansa (2018:175) menyatakan bahwa sebagian besar teori melihat pindah kerja merupakan hasil dari ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik berikut:

Gambar 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan CV. Multi Mandiri
Periode 2017-2019



Sumber: CV. Multi Mandiri 2020

Dari grafik di atas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada rentang bulan Januari-April 2017 sebanyak 6 orang, rentang bulan Mei-Juli 2017 sebanyak 3 orang, rentang bulan Agustus-Desember 2017 sebanyak 8 orang. Tingkat *turnover* karyawan pada rentang bulan Mei-Juli 2018 sebanyak 7 orang, rentang bulan Agustus-Desember 2018 sebanyak 4 orang. Dan tingkat *turnover* karyawan pada rentang bulan Januari-April 2019 sebanyak 2 orang, rentang bulan Mei-Juli 2019 sebanyak 5 orang, rentang bulan Agustus-Desember 2019 sebanyak 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan CV. Multi Mandiri tinggi karena lebih dari 5 orang keluar dari perusahaan setiap tahunnya dan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Multi Mandiri rendah.

Selain kepuasan kerja, kompensasi finansial juga mempengaruhi kepuasan kerja, Sule dan Priansa (2018:192) menyatakan bahwa faktor pemelihara kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Sastrohadiwiryono (2015). Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, Rivai dan Sagala (2010).

Pada penelitian ini, penulis memfokuskan pada kompensasi finansial pada perusahaan CV. Multi Mandiri. Berdasarkan penelitian pada CV. Multi Mandiri, kompensasi finansial yang diberikan CV. Multi Mandiri dirasa belum bisa mensejahterakan para karyawan, karena gaji pokok yang diterima oleh para karyawan belum mencapai Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Lampung dan para karyawan yang melakukan kerja lembur terkadang tidak mendapatkan upah lembur. Berikut merupakan tabel pemberian gaji pokok karyawan CV. Multi Mandiri :

Tabel 1.2
Daftar Pemberian Gaji Pokok
CV. Multi Mandiri

Bagian	Masa Kerja	Gaji Pokok
Gudang (Penerimaan/ Pengeluaran)	<1 Tahun	Rp. 1.600.000
	>1 Tahun	Rp. 1.850.000
Inventory (Persediaan)	<1 Tahun	Rp. 1.600.000
	>1 Tahun	Rp. 1.780.000
Administrasi Gudang (Pencatatan)	<1 Tahun	Rp. 1.600.000
	>1 Tahun	Rp. 1.900.000

Sumber: HRD CV. Multi Mandiri 2020.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa gaji pokok karyawan CV. Multi Mandiri bagian gudang dengan masa kerja <1 tahun sebesar Rp. 1.600.000 dan masa kerja >1 tahun sebesar Rp. 1.850.000, bagian inventory dengan masa kerja <1 tahun sebesar Rp. 1.600.000 dan masa

kerja >1 tahun sebesar Rp. 1.780.000, dan bagian administrasi gudang dengan masa kerja <1 tahun Rp.1.600.000 dan masa kerja >1 tahun sebesar Rp. 1.900.000

Selain kompensasi finansial, menurut Luthans (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kondisi kerja/lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam melakukan tugasnya, Hanggraeni (2011).

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, Sedarmayanti (2001). Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada lingkungan kerja fisik pada CV. Multi Mandiri. Lingkungan kerja fisik pada CV. Multi Mandiri sudah cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Tabel Lingkungan Kerja Fisik

Jenis	No	Uraian
Lingkungan Kerja Fisik	1	Penerangan pada CV. Multi Mandiri sudah cukup baik.
	2	Cat tembok pada CV. Multi Mandiri masih terlihat baik.
	3	Terjaganya kebersihan pada setiap ruangan kantor CV. Multi Mandiri.
	4	Terdapat beberapa ventilasi dan sirkulasi udara yang sudah baik.
	5	Tempat kerja pada CV. Multi Mandiri tidak bising dan terdapat musik yang di putar.
	6	Terdapat Beberapa CCTV pada CV. Multi Mandiri.

CV. Multi Mandiri

Sumber: HRD CV. Multi Mandiri 2020.

Dari tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa lingkungan kerja fisik pada CV. Multi Mandiri sudah baik hal ini dapat dilihat dari penerangan yang sudah baik,

cat tembok yang baik, terjaganya kebersihan, terdapat ventilasi dan sirkulasi udara yang baik, Terdapat beberapa CCTV, dan tempat kerja yang tidak bising dan terdapat musik yang di putar untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh CV. Multi Mandiri kepada para karyawan sudah termasuk kategori baik namun belum dapat dikatakan sempurna karna ada kekurangan pada penataan tempat kerja seperti barang-barang yang seharusnya di letakkan pada gudang akan tetapi di letakkan pada tempat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. MULTI MANDIRI BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah Karyawan CV. Multi Mandiri.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini dilakukan pada CV. Multi Mandiri.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juni 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi IIB Darmajaya, sebagai referensi tambahan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai seberapa besar pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.
3. Bagi Penulis, penelitian ini digunakan sebagai syarat kelulusan program pendidikan Strata Satu Manajemen di IIB Darmajaya dan menambah ilmu pengetahuan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran garis besar mengenai isi skripsi ini dengan jelas dan struktur, maka dibawah ini digambarkan sistematika penulisan skripsi tersebut :

1.6.1 BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian, tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri”.

1.6.2 BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis (dugaan sementara).

1.6.3 BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

1.6.4 BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan hasil dan pembahasan mengenai Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja.

1.6.5 BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan.