

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan zaman telah membawa kita pada perubahan hidup manusia yang semakin pesat di era globalisasi ini. Perubahan yang signifikan juga ditunjukkan pada persaingan usaha khususnya dibidang industri kreatif yang menjadikan usaha ini sebagai pangsa pasar utama pada perusahaan yang dijalankan. Dengan kompetitor yang beranekaragam mengharuskan kita sebagai perusahaan harus bekerja keras, dan selalu meningkatkan kualitas dari usaha yang dijalankan dalam mengelola pangsa pasar dengan baik demi terciptanya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam suatu perusahaan. 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 perusahaan. 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 berarti 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

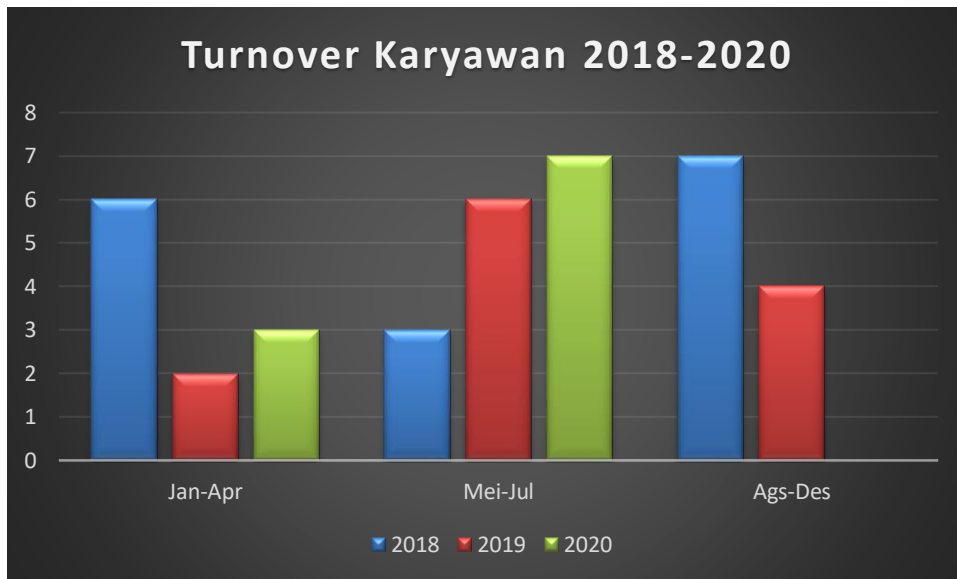
rekan karyawan itu sendiri, sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan karyawan dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan.

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 instansi. Yoyo, dkk (2018:79). Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dari karyawan adalah store oraqle & co.

Store Oraqle & Co berdiri sejak Agustus 2007 di Lampung , yang beralamat di Jl. Z.A Pagar Alam No 12E, Gedong Meneng, Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Store Oraqle & Co merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri kreatif. Oraqle & Co telah berjalan dan mengalami banyak perkembangan dalam 14 tahun ini, kini berbagai produk yang di sediakan mulai dari kaos, kemeja, celana, dompet, tas, sepatu dan masih banyak lagi yang lainnya, yang banyak diminati berbagai kalangan terutama kalangan remaja dan menjadi salah satu brand favorit di Bandar lampung. Kini oraqle telah memperluas lini usahanya ke kota Palembang, Malang ,Yogyakarta dan Bandung. Dan juga Oraqle & Co sekarang menambah Brand Store lainnya yaitu KAWAY dan FUNBOY Berikut adalah data karyawan : Store Oraqle & Co di Lampung.

Hasil wawancara peneliti terhadap kepala toko dan beberapa karyawan Store Oraqle & Co terlihat *turnover* karyawan. Alasan penulis menggunakan 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 Store Oraqle & Co
Periode 2018-2020



Dari grafik di atas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada rentang bulan Januari-April 2018 sebanyak 6 orang, rentang bulan Mei-Juli 2018 sebanyak 2 orang, rentang bulan Agustus-Desember 2018 sebanyak 6 orang. Tingkat *turnover* karyawan pada rentang bulan Januari-April 2019 sebanyak 2 orang, rentang bulan Mei-Juli 2019 sebanyak 6 orang, rentang bulan Agustus-Desember 2019 sebanyak 4 orang. Dan tingkat *turnover* karyawan pada rentang bulan Januari-April 2020 sebanyak 3 orang, rentang bulan Mei-Juli 2020 sebanyak 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover karyawan Store Oraql & Co tinggi karena lebih dari 8 orang keluar dari perusahaan setiap tahunnya dan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan Store Oraql & Co 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, Sastrohadiwiryo (2015). Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, Rivai dan Sagala (2010). 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, Sastrohadiwiryo (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 store Oraql & Co. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala toko Oraql & Co, fenomena kompensasi finansial yang diberikan Oraql & Co dirasa belum bisa mensejahterakan para karyawan, karena gaji pokok yang diterima oleh para karyawan belum sepenuhnya mencapai Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Lampung dan para karyawan yang melakukan kerja lembur terkadang tidak mendapatkan upah lembur. Kompensasi yang diberikan oleh Store Oraql & Co Bandar Lampung kepada karyawan yaitu kompensasi finansial seperti pada table 1.2 :

Tabel 1.2

Daftar Pemberian Gaji Pokok
Store Oraql & Co

No	Divisi	UMR Kota B.Lampung	Gaji	Keterangan
1	Staff HRD	Rp.2.653.222	Rp.3.200.000	Memenuhi
2	Desain Grafis	Rp.2.653.222	Rp.2.400.000	Tidak Memenuhi
3	IT Support & Control	Rp.2.653.222	Rp.2.200.000	Tidak Memenuhi
4	Kreatif Promo	Rp.2.653.222	Rp.2.400.000	Tidak Memenuhi
5	Staff Keuangan	Rp.2.653.222	Rp.2.500.000	Tidak Memenuhi
6	Helper	Rp.2.653.222	Rp.1.800.000	Tidak Memenuhi
7	Penjaga kasir	Rp.2.653.222	Rp.2.000.000	Tidak Memenuhi
8	Shopkeeper	Rp.2.653.222	Rp.1.400.000	Tidak Memenuhi

Sumber: Kepala Toko Oraql & Co 2021

Berdasarkan table 1.2 diatas bahwa UMR Kota Bandar Lampung Sebesar Rp.2.653.222. Gaji pokok karyawan Store Oraql & Co Bandar Lampung pada divisi staff HRD yaitu sebesar Rp.3.200.000, desain grafis Rp.2.400.000, IT support Rp.2.200.000, kreatif promo Rp.2.400.000, staff keuangan Rp.2.500.000, helper Rp.1.800.000, kasir Rp.2.000.000, Shopkeeper Rp.1.400.000.

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;21) Dalam Yoyo dkk, (2018:47), lingkungan kerja 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 pada Store Oraql & Co di Bandar Lampung, peneliti memperoleh informasi dan permasalahan yang dialami dan dirasakan para karyawan. Fenomena lingkungan kerja pada Oraql & Co sudah cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.3

**Tabel Lingkungan Kerja
Store Oraql & Co**

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

	6	Terdapat Beberapa CCTV pada Store Oraql & Co
Lingkungan Kerja Non Fisik	1	Komunikasi Karyawan dengan atasan berjalan dengan baik
	2	Memiliki rasa kepedulian yang tinggi

Sumber : Kepala toko Store Oraql & Co 2021.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subyek

Subyek penelitian ini adalah karyawan Store Oraql & Co Bandar lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan Store Oraql & Co.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Store Oraql & Co, Jl. Z.A Pagar Alam No 12E, Gedong Meneng, Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang meliputi kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan Store Oraql & Co.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Store Oraql & Co.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Store Oraql & Co.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Store Oraql & Co.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang di dapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

mengenai kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Bagi Store Oraqle & Co.

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang digunakan sebagai bahan pembandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Store Oraqle & Co.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Store Oraqle & Co.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variable penelitian, oprasional variable dan penentuan sampel dan populasi mengenai Kompensasi finansial dan lingkungan kerja kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Store Oraqle & Co.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Store Oraql & Co.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Store Oraql & Co.

DAFTAR PUSTAKA