

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam era globalisasi ini, perkembangan dalam dunia bisnis semakin ketat terutama dalam hal persaingan produk. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk menguasai pangsa pasar utama. Adanya globalisasi dunia usaha didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Persaingan produk yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih berinovasi dalam perkembangan produk. Selain perkembangan produk, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya.

Sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan keseluruhan karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dengan berperan sebagai pelaksanaan kegiatan operasional dari suatu organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya [1].

Sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan [2]. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung akan bekerja dengan tidak efektif dan efisien yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Ada juga beberapa faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi yaitu antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi.

Salah satu bisnis yang terletak di kabupaten serdang bedagai adalah UD. Sumber Rezeki. Perusahaan perseorangan tersebut memproduksi dua macam produk, yakni Roti kacang hijau dan Bolu kertas. UD. Sumber Rezeki berdiri pada tahun 2015 yang berlokasi di Dusun IV Kota Galuh Kabupaten Serdang Bedagai. Awalnya usaha ini hanya usaha rumahan tanpa seorang karyawan dan hanya menjual produknya di daerah terdekat. Namun kini UD. Sumber Rezeki memiliki sebuah pabrik yang telah mendistribusikan produknya ke beberapa kota. UD. Sumber Reski mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak sehingga lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan UD. Sumber Rezeki dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Faktor lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memotivasi kerja karyawan. Karyawan yang menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan senang dan dapat menggunakan waktu kerja secara efektif.

Berdasarkan wawancara dari karyawan UD. Sumber Rezeki, lingkungan kerja pada UD. Sumber Rezeki masih kurang kondusif, dikarenakan di dalam lingkungan fisik terdapat lingkungan yang kurang nyaman seperti pada ruangan bagian pemanggangan dimana kurangnya ventilasi udara yang mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Hal ini membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Begitu juga dengan ruang gerak yang terlalu sempit. Bagian pengadonan dengan bagian mesin pemasakan kacang hijau sebagai isian roti didalam satu ruangan mengakibatkan ruang terasa sempit. Ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja harus sangat diperhatikan. Kondisi ruangan yang memiliki space yang sempit akan membuat karyawan merasakan suasana yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian

terdahulu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan [3]. Penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [4].

Faktor motivasi kerja sangat penting dalam setiap perusahaan karena motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan di mana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi) [5]. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja, ada karyawan yang menginginkan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri dan ada karyawan yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja.

Berdasarkan wawancara dari karyawan UD. Sumber Rezeki, dalam faktor ekstrinsik tidak ada promosi jabatan pada UD. Sumber Rezeki karena UD. Sumber Rezeki adalah perusahaan perseorangan, sehingga hanya satu orang yang mengatasi masalah manajemen perusahaan atau yang mengurus jalannya usaha. Sehingga karyawan kurang termotivasi untuk lebih semangat bekerja untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan. Namun pada faktor intrinsik UD. Sumber Rezeki telah berupaya memberi motivasi kepada karyawannya seperti memberikan izin karyawan boleh mendengarkan lagu sambil melakukan pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar dapat timbulnya rasa kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan [3]. Penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [6].

Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap sumber daya manusia dalam menyelesaikan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Kompensasi juga sebagai alat

untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan kompensasi/imbalan yang mereka terima setimpal dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan [1]. Kompensasi yang diberi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sistem pemberian kompensasi langsung UD. Sumber Rezeki kepada karyawan telah dilakukan secara adil dan baik. Pemberian kompensasi langsung berupa upah diberikan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi yang diberikan dilihat berdasarkan tingkat keberatan pekerjaan yang dilakukan sehingga setimpal dengan upah yang diberikan. Namun dalam sistem kompensasi tidak langsung karyawan UD. Sumber Rezeki menyatakan bahwa telah terjadi perubahan dalam sistem pemberian kompensasi tidak langsung berupa liburan yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung berupa liburan biasanya diberikan setiap satu tahun sekali berubah menjadi dua tahun sekali. Perusahaan menetapkan kebijakan tersebut dikarenakan adanya masalah dalam faktor keuangan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan [7]. Penelitian lain menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [8].

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Rezeki”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukan diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Sumber Rezeki?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Sumber Rezeki?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Sumber Rezeki?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Rezeki?

1.3 Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Rezeki”.

Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel terikat

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

2. Variabel bebas

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Kompensasi

3. Objek Pengamatan

Objek pengamatan dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan UD. Sumber Rezeki.

4. Periode Pengamatan : Tahun 2021

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Rezeki.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Rezeki.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Rezeki.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Rezeki secara parsial dan simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini pada manfaat secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dalam penyelesaian yang timbul pada kaitannya lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ronna Yulia Wuwungan¹, Rita N. Taroreh², Yantje Uhing³ (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado” [3].

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada:

1. Variabel bebas pada penelitian terdahulu adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel Kompensasi. Alasan pada penelitian ini menambahkan variabel Kompensasi karena kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat

perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat [9].

2. Objek pengamatan pada penelitian terdahulu adalah Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Sedangkan dalam penelitian ini pada UD. Sumber Rezeki.
3. Periode pengamatan terdahulu dilakukan pada tahun 2017. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.



UNIVERSITAS MIKROSKIL