

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi tersebut.

Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap

pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi dari beberapa faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diberikan. Motivasi kerja tentu dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Seorang pegawai yang termotivasi akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan akan mendapat kepuasan kerja dalam dirinya.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja baik fisik dan nonfisik yang baik tentu akan berdampak positif untuk karyawan

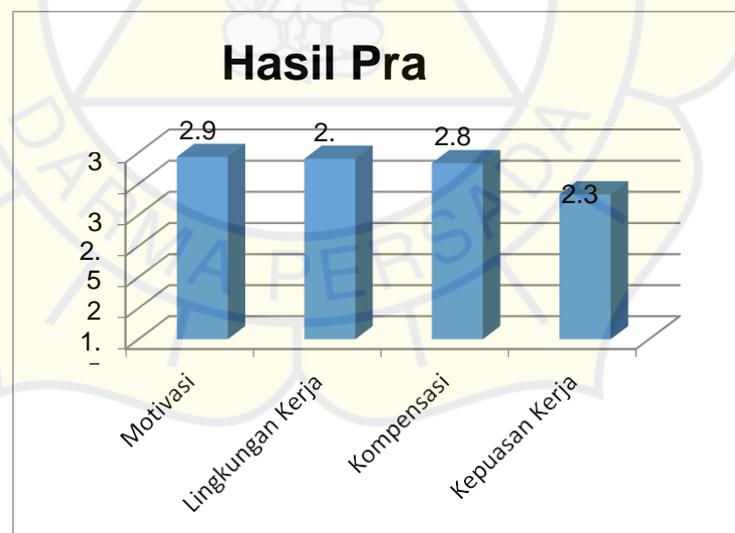
sehingga kepuasan kerja akan timbul sendiri dalam diri karyawan.

Faktor lainnya yang tak kalah penting juga adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi tentu membuat karyawan senang dan merasa puas akan hasil pekerjaan yang dilakukan. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri.

PT Lian Mipro Jakcloth merupakan perusahaan yang bergerak dibidang brand-brand baju lokal, tentunya pada setiap bagian memiliki kepemimpinan yang berbeda yang ikut serta dalam memajukan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan tanggal 02 Juli 2021 kepada *staff* HRD fenomena yang terjadi dalam perusahaan yaitu komunikasi antara pemimpin dan bawahan terhambat sebab pemimpin yang kurang memahami kebutuhan dalam memudahkan karyawan saat

bekerja sehingga strategi yang ingin diberikan tidak mampu di pahami dengan baik oleh karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal. Dengan latar belakang para karyawan yang berbeda-beda membuat para karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik, juga upah yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dengan terjadinya hal itu kinerja karyawan yang dihasilkan tidak efektif karena target yang dicapai tidak sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.

Atas temuan ini, penulis melakukan wawancara terhadap karyawan yaitu 15 responden yang berada di PT Lian Mipro Jakcloth, yang dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber Data Diolah Tahun 2021

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari grafik 1.1 diatas dapat interprestasikan sesuai tabel 3.4 bab III sebagai berikut: a) variabel motivasi berdasarkan penilaian persepsi responden bernilai rata-rata 2,93 dapat diinterpretasikan berkategori tinggi, b) sedangkan variabel lingkungan kerja berdasarkan penilaian persepsi responden bernilai rata-rata 2,90 dapat diinterpretasikan berkategori baik, c) variabel kompensasi berdasarkan penilaian persepsi responden bernilai rata-rata 2,83 dapat diinterpretasikan berkategori baik, d) sedangkan untuk variabel kepuasan kerja karyawan berdasarkan penilaian persepsi responden bernilai rata-rata 2,33 dapat diinterpretasikan berkategori kurang puas.

Berdasarkan hasil pra survey sebanyak 15 responden maka terdapat gap bahwa variabel prediktor atau variabel independen berdasarkan penilaian persepsi responden kategori sudah baik berdasarkan nilai rata-rata, namun penilaian persepsi terhadap kepuasan kerja karyawan kategori kepuasan rendah. Oleh karena itu menarik untuk diteliti dan dikaji variabel-variabel independen tersebut mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang di atas yang terjadi dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di PT Lian Mipro Jakcloth ditemukan bahwa masalah yang ada di perusahaan yaitu terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas, dengan motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi di PT Lian Mipro Jakcloth yang harus diteliti lagi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan**

Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Lian Mipro Jakcloth”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada:

1. Pemimpin jarang melakukan interaksi dengan karyawan membuat beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja dan tidak langsung melanjutkan pekerjaannya ketika jam istirahat telat berakhir.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti tidak tersedianya mesin fotokopi serta tidak adanya kantin khusus karyawan dapat membuang waktu kerja karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Upah tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting karena masalah yang akan dikaji menjadi lebih jelas dan mengarah dengan tepat sehingga dalam pemecahannya dilakukan dengan tepat pula, berdasarkan penelitian

dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lian Mipro Jakcloth.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Lian Mipro Jakcloth?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Lian Mirpo Jakcloth?
3. Apakah lingkungan kerja brpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Lian Mipro Jakcltoh?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Lian Mipro Jakcltoh?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jakcloth.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jakcloth.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jakcloth.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jakcloth.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Lian Mipro Jakcloth mengenai Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi yang dapat memperbaiki dan membuat Kepuasan Kerja Karyawan perusahaan menjadi lebih baik.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan terutama dalam hal-hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan refrensi bacaan untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

