

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia merupakan sumber untuk mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai segala tuntutan pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam pencapaian tujuannya, kekuatan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi juga terletak pada sumber daya manusianya. Dapat dikatakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk bergerak menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya diperlukan interaksi antar karyawan sehingga terbentuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam

bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dialami oleh karyawan itu sendiri. Hampir sebagian besar akibat yang ditimbulkan dapat menyebabkan gangguan fisik maupun psikis. Perusahaan pun akhirnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan yang rendah berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bisa saja terjadi karena adanya kurangnya kepuasan terhadap pemberian kompensasi/gaji, lingkungan kerja serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi

prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

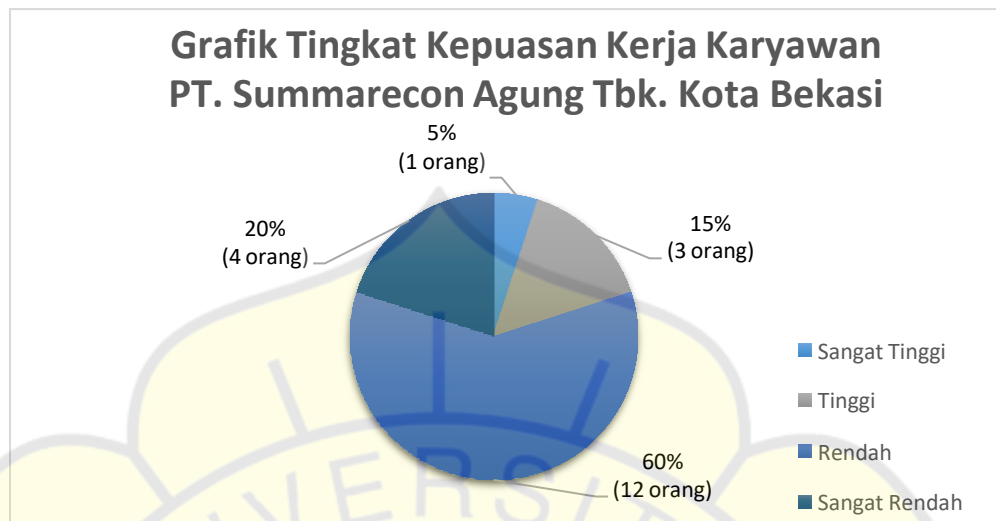
Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sehingga segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang ditugaskan yang dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan, dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah motivasi. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Motivasi kerja dapat menjadi tumpuan bagi karyawan itu sendiri guna keberlangsungan bekerja, pengembangan karir karyawan dan kepuasan karyawan tersebut. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sangat berkaitan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berjalannya kegiatan perusahaan. Maka perusahaan harus lebih meningkatkan faktor-faktor seperti kompensasi karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja setiap karyawan tersebut. Serta meningkatkan komitmen, produktivitas dan membuat karyawan betah pada pekerjaannya. Sebagian besar perusahaan atau instansi pasti pernah mengalami penurunan kepuasan kerja tersebut akibat beberapa faktor terkait. Seperti halnya pada Perusahaan Plaza Summarecon Bekasi.

PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi, yang berdiri pada tanggal 26 November 1975 oleh Bapak Soetjipto Nagaria dan rekan-rekannya untuk membangun dan mengembangkan *real estate*. Summarecon telah mengembangkan kemampuan disegala bidang *real estate*: meliputi pengembangan, arsitek, teknik, manajemen proyek dan konstruksi, perencanaan tata kota, infrastruktur, teknik desain yang berkelanjutan. Summarecon juga memiliki tiga lokasi utama, yaitu Summarecon Kelapa Gading, Summarecon Serpong dan Summarecon Bekasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf *HRD and GA* dan beberapa karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk. mengenai keluhan yang terkait oleh karyawan terhadap kepuasan kerja. Bahwa penyebab kepuasan kerja karyawan pada perusahaan yaitu mengenai gaji/kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, lalu hal tersebut di dukung dengan adanya hasil *pra survey* dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1 sebagai berikut:

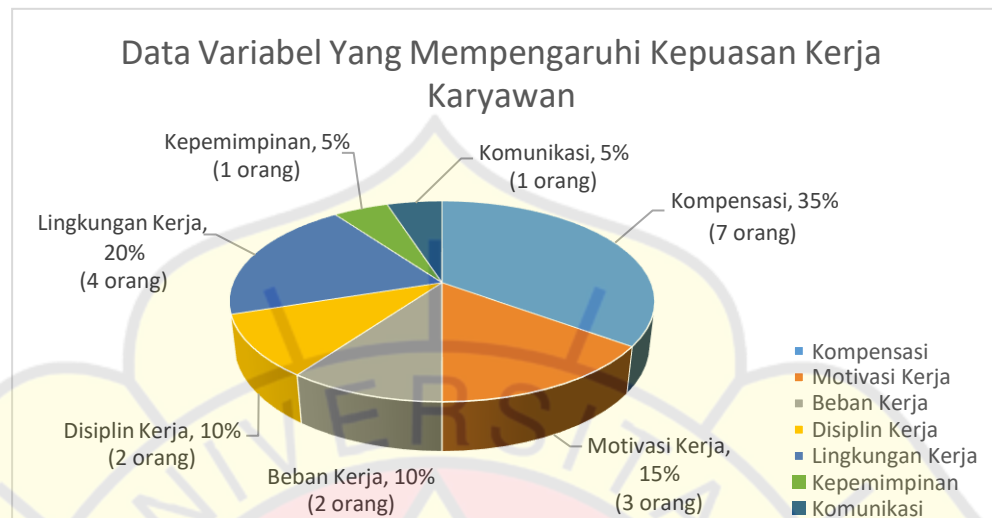


Gambar 1.1
**Grafik Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Summarecon
Agung Tbk. Kota Bekasi**

Grafik hasil *pra survey* kepuasan kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja menurut 20 karyawan tetap PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi tergolong rendah, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan perihal apa yang membuat karyawan tidak merasa puas pada perusahaan sehingga dapat terciptanya pekerjaan yang lebih maksimal yang dilakukan karyawan untuk perusahaan.

Selanjutnya penulis menggunakan penyebaran *pra-survey* terhadap 20% karyawan dari jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan *pra-survey* mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi dengan variabel berupa kompensasi, motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi. Kuesioner *pra-survey* diisi oleh 20 karyawan tetap PT. Summarecon Agung Tbk.

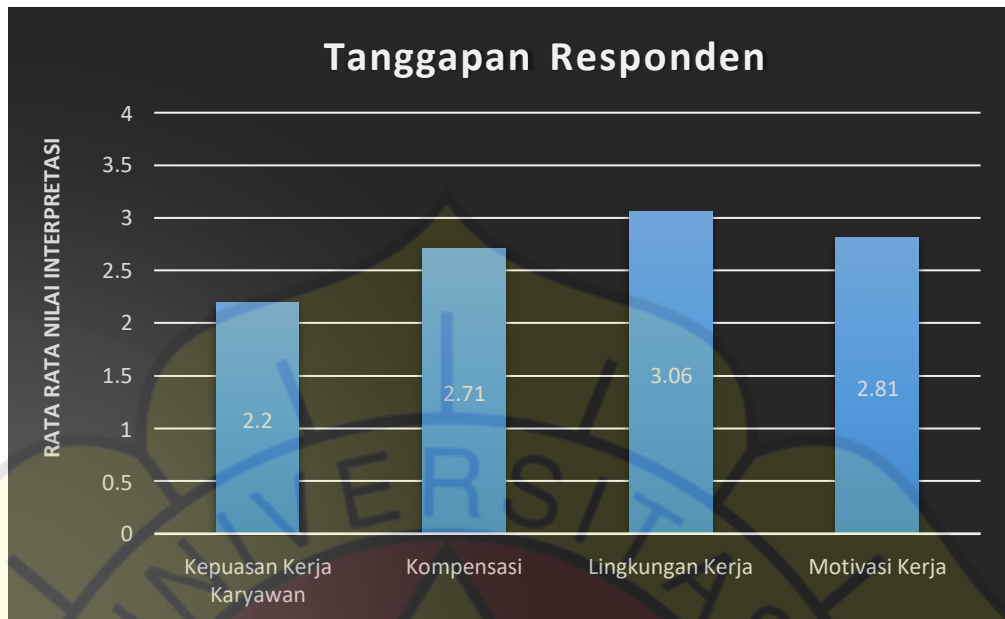
menghasilkan data yang dapat dijelaskan dalam gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis pada tahun 2023

Gambar 1.2
Data Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dengan memberikan kuesioner kepada 20 karyawan PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi sebagai data observasi awal, bahwa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. terbanyak adalah kompensasi sebanyak 30% atau 7 orang, lingkungan kerja 20% atau 4 orang, dan motivasi kerja 15% atau 3 orang. Maka, secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.3
Grafik Rata-rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi

Dilihat dari gambar 1.3 pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk kompensasi dengan rata-rata nilai interpretasi sebesar 2.71 yang artinya tinggi, berarti kompensasi yang didapatkan karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi sesuai dengan perjanjian kerja antar karyawan dengan perusahaan. Kemudian untuk lingkungan kerja PT Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi dengan rata-rata nilai interpretasi sebesar 3.06 artinya baik, ini berarti bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan saat ini terasa nyaman. Sedangkan untuk rata-rata nilai interpretasi motivasi kerja yaitu 2.81 yang artinya tinggi, bahwa ini berarti pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat membantu karyawan untuk termotivasi dalam pekerjaannya. Bahwa berdasarkan rata-rata interpretasi nilai kepuasan kerja

karyawan sebesar 2.2 artinya kepuasan kerja masih dalam kategori rendah, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kepuasan kerja meskipun X_1 baik, X_2 baik dan X_3 baik.

Dapat dilihat dari uraian fakta diatas yang terjadi pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi. Oleh karena itu sebagai tujuan akhir dalam penelitian ini maka penulis menetapkan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi (Studi Kasus Perusahaan Plaza Summarecon Bekasi)”**.

1.2. Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi cukup baik tetapi kepuasan kerja karyawan masih terbilang rendah.
2. Lingkungan kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi cukup baik tetapi kepuasan kerja cukup rendah.
3. Motivasi kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi cukup baik sedangkan kepuasan kerja masih cukup rendah.

1.2.2 Pembahasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengakajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi (Perusahaan Plaza Summarecon Bekasi).

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi, maka muncul pertanyaan:

- a. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi?
- d. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi.

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi beberapa hal, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian sejenis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap teori-teori yang berkaitan dengan persoalan tertentu, terutama yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan karyawan PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi

tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya kepuasan karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan dan referensi bagi perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang pada karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi, yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi. Serta dapat menambah wawasan dan ilmu baru serta dapat mengaplikasikan teori-teori dari penelitian menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.