

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik apabila ingin mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu untuk melatih, mengembangkan kemampuan, dorongan lingkungan sekitar, serta memelihara sumber daya dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang tidak tergantikan dalam organisasi sebagai suatu penggerak di dalam organisasi.

Menurut Hery (2018:7), Manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer. Dengan kata lain, manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien, dengan dan melalui orang lain. Proses di sini menggambarkan fungsi-fungsi yang sedang berjalan atau kegiatan utama yang dilakukan oleh manajer, yaitu mulai dari fungsi merencanakan, mengorganisir, memimpin, hingga fungsi mengendalikan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dalam situasi sekarang ini, suatu perusahaan baik dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun produksi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan ialah mensejahterahkan karyawannya. Karna karyawan selalu mempunyai keinginan, kebutuhan, maupun tuntutan yang selalu berubah.

Akhir – akhir ini kepuasan kerja semakin penting artinya dalam lingkup perusahaan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan di perhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karna pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pribadinya.

Kepuasan kerja adalah emosi positif dan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya terutama terkait dengan suasana dan hubungan dengan pekerjaannya dapat memuaskan harapan, kriteria dan keinginan Sugiharto (2022). Maka dapat diartikan tanpa adanya kinerja karyawan yang maksimal sulit rasanya bagi organisasi untuk menjalankan tujuannya. Namun ada beberapa faktor yang menjadikan penyebab atas kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu, pengaruh lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan, Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stres bagi

karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Menurut Kusriyanto dalam Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Selain lingkungan kerja, terdapat juga motivasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi juga diperlukan karyawan untuk memberikan dorongan dan semangat terhadap karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan keinginan kerja pada karyawan, agar karyawan mau bekerja sama, dan bekerja secara efektif, dengan segala daya-upaya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi untuk karyawan dikarenakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Sejalan dengan Hafidzi, et al. (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan.

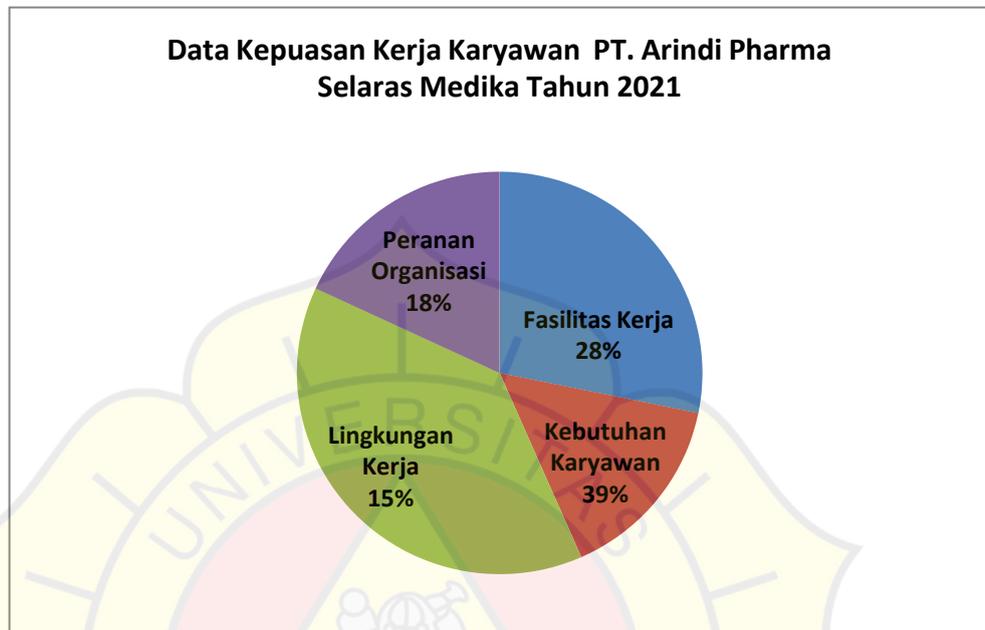
Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya dalam segi kepuasan kerja guna untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaannya dan kemudian karyawan akan berusaha untuk

memperbaiki kinerjanya sehingga karyawanpun mendapatkan kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Kompensasi yang juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. menurut Elmi (2018), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikann oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada jangka waktu yang tetap. Maka dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang sudah diberikan untuk perusahaan baik berupa kompensasi finansial dan non finansial

Salah satu aspek utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah karyawan atau pegawainya. Untuk mendapatkan performa terbaik dari sumber daya manusia maka perusahaan harus bisa membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut. Unsur kondisi dan perilaku orang terhadap

pekerjaannya dianggap sebagai unsur- unsur yang dikandung dalam kepuasan kerja. Berikut tabel 1.1 data kepuasan kerja Karyawan.



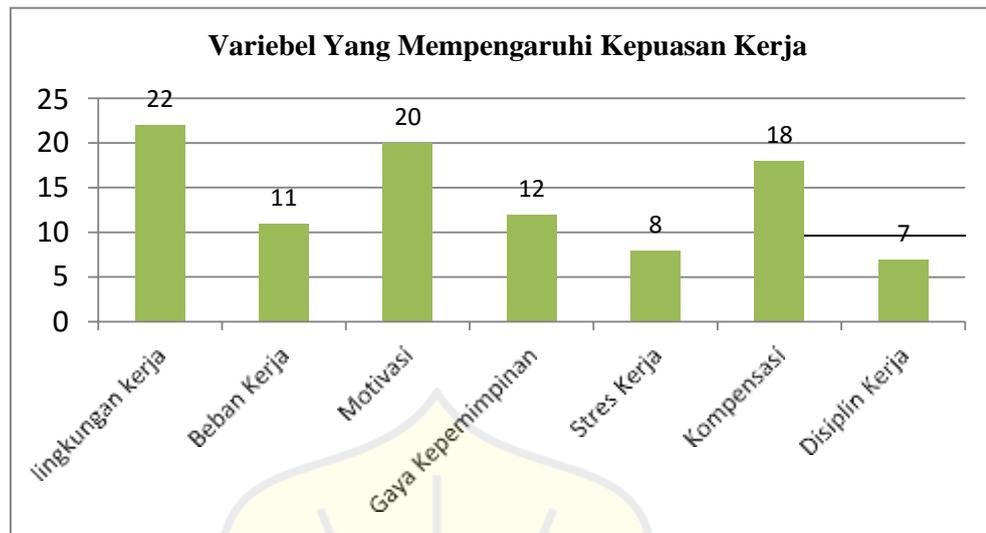
Sumber: PT. Arindi Pharma Selaras Medika

**Gambar 1.1 Data Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika Tahun 2021**

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjkan bahwa, dari data tersebut Kebutuhan Karyawan memperoleh nilai 39 persen, Fasilitas Kerja memperoleh nilai 28 persen, Peranan Organisasi memperoleh nilai 18 persen dan Lingkungan Kerja Memperoleh nilai 15 persen. Maka dapat disimpulkan pada tabel di atas menunjkan kepuasan kerja di PT.Arindi Pharma Selaras Medika tergolong masih rendah. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah Lingkungan Kerja Karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut

Melihat dari pengertian-pengertian yang sudah dibahas sudah seharusnya bagi perusahaan untuk dapat menjadikan karyawan sebagai aset bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang aktif dan kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan Kepuasan Kerja bagi karyawan, guna dapat bersama-sama dalam mewujudkan target bagi perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20% karyawan divisi Distributor yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika dengan variabel berupa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kuesioner pra survey diisi oleh 25 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



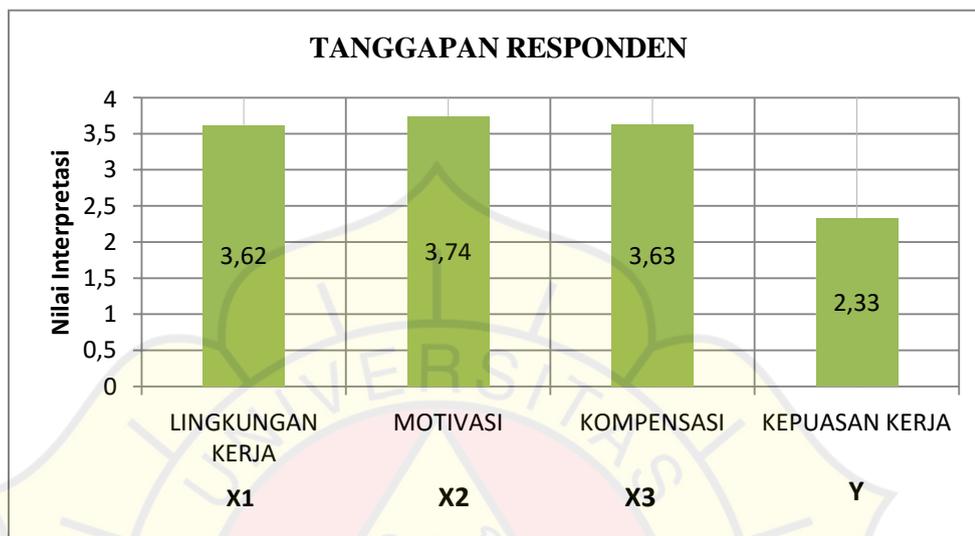
Sumber : data diolah penulis tahun 2023

### **Gambar 1.2 Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuesioner kepada 25 karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika sebanyak 22 orang memilih variabel lingkungan kerja, sebanyak 11 memilih variabel beban kerja, sebanyak 20 orang memilih variabel motivasi, sebanyak 12 orang memilih variabel gaya kepemimpinan, sebanyak 8 orang memilih variabel stres kerja, sebanyak 18 orang memilih variabel kompensasi, sebanyak 7 orang memilih variabel disiplin kerja. mengenai variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi adalah yang mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja.

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 25 karyawan sebagai penelitian awal, berikut adalah tanggapan dari karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika mengenai pengukuran Kepuasan Kerja

karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, terhadap 25 karyawan sebagai responden pada penelitian yang dijelaskan melalui gambar sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis 2023

**Tabel 1.3 Tanggapan Responden**

Berdasarkan Gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, maka interpretasi nilai Lingkungan Kerja rata-rata 3,62 yang artinya keseluruhan responden pelatihan sudah sangat baik, selanjutnya interpretasi nilai Motivasi rata-rata sebesar 3,74 yang artinya keseluruhan responden Motivasi sudah sangat tinggi, lalu ada interpretasi nilai Kompensasi rata-rata sebesar 3,63 yang artinya keseluruhan responden Kompensasi sudah sangat tinggi, dan kemudian interpretasi nilai Kepuasan Kerja rata-rata sebesar 2,33 yang artinya Kepuasan Kerja pegawai masih rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut apakah peranan Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan . dengan

melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika**”.

## **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. Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Sudah Baik, namun kepuasan kerja masih rendah.
2. Lingkungan Kerja sudah baik, tetapi kepuasan kerja belum terpenuhi.
3. Motivasi sudah tinggi, tetapi kepuasan kerja belum baik.
4. Kompensasi sudah tinggi, tetapi kepuasan kerja belum terpenuhi.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dalam melakukan suatu penelitian, pembatasan masalah perlu dilakukan agar pembahasan tidak melebar dan dapat terfokuskan pada tujuan penelitian. Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian dalam kaitannya dengan judul penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika

4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika

#### 5. Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

##### **1.3.1 Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

##### **1.3.2 Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Arindi Pharma Selaras Medika.

##### **1.3.3 Bagi penulis**

Penelitian ini dapat menambahkan pengalaman dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arindi Pharma Selaras Medika. Selain itu penelitian ini sebagai sarana, juga sebagai referensi untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah diperoleh semasa perkuliahan.