

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu badan usaha keberadaan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk kelangsungan hidup. Meskipun telah ditemukan mesin-mesin modern yang serba otomatis perusahaan belum dapat melaksanakan tugasnya tanpa personalia. Sebagai contoh pentingnya sumber daya manusia: sesungguhnya mesin tetap membutuhkan manusia untuk mengoperasikannya agar dapat menunjukkan potensinya. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan di perusahaan dibedakan menjadi karyawan operasional dan karyawan manajerial / pemimpin (Malayu, 2014).

Berdasarkan salah satu pendekatan sosial pada manajemen sumber daya manusia dimana dijelaskan manajer mengakui bahwa tujuan organisasi baru akan terwujud jika terbina saling kerja sama yang harmonis antar sesama karyawan. Untuk mencapai tujuan yang baik, hendaknya manajer menyadari bahwa dia membutuhkan bantuan, loyalitas, dan partisipasi dari karyawan. Sebaliknya karyawanpun harus menyadari kebutuhannya akan dapat terpenuhi jika perusahaan mendapatkan keuntungan. Pendekatan social seperti menekankan kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok agar kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2014).

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mendapatkan otonomi untuk bertindak terdapat variasi memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan perusahaan dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk pengenalan yang

tepat dan diterimanya seseorang dengan ikhlas dan terhormat sebagai anggota kelompok akan berakibat pula meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkunganpun turut berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang (Siagian, 2014).

Jika karyawan di perusahaan tersebut merasakan tingkat kepuasan yang tinggi maka turnover-nya rendah sedangkan pada perusahaan yang tingkat kepuasannya rendah maka turnover-nya akan tinggi. Tingkat kehadiran juga dapat dijadikan variable untuk melihat tingkat kepuasan karyawan maka tingkat pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja, karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah (Siagian, 2014).

Pra survey yang dilakukan di PT. Super Safe Sejati. Peneliti menemukan fenomena mengenai rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh kompensasi yang rendah diakui oleh para karyawan. Ada juga yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang mendukung kinerja bawahannya, kemudian lingkungan kerja yang kurang mendukung membuat kepuasan kerja menurun. Hal ini ditunjukkan dari data yang diperoleh dari perusahaan.

Selama enam bulan yaitu Januari 2017- Juni 2017 terdapat 5 karyawan yang keluar dari pekerjaan, jumlah karyawan yang keluar di satu sisi merugikan perusahaan, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru belum lagi terhambatnya operasional perusahaan karena kekurangan karyawan terutama pada bidang Kurir dan sopir. Fenomena pengunduran diri karyawan di bagian operasional ini merupakan gambaran adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang disebabkan diantaranya oleh: kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi diberikan untuk memperoleh sumber

daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku karyawan, mengendalikan biaya-biaya Handoko (2014). Kompensasi dibagi menjadi dua klasifikasi yaitu kompensasi secara langsung seperti, gaji, pokok, upah, dan insentif. Ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung yakni upah atau gaji yang tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan, upah tiap jam dalam bekerja. Gaji adalah balas jasa yang dibayar periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Dan upah sendiri adalah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (Semakin lama jamnya, semakin besar bayarannya).

Dan kompensasi tidak langsung yang berupa program kesejahteraan dan pelayanan kepada karyawan yang sudah diatur oleh perusahaan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pemberian kompensasi akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status social, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Karyawan merasakan kepuasan kerja jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak Marwansyah (2014).

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan yang demokrasi mendorong kelompok untuk berdiskusi dan membuat keputusan. Pada eksperimen tersebut menyatakan derajat jaminan yang sama bahwa kepemimpinan telah menyebabkan perubahan pada variable kepuasan dan fungsi (Thoha, 2010).

Sikap pemimpin yang otoriter yang menyebabkan stress kerja pada karyawan. Stress kerja terjadi karena adanya kondisi tertekan oleh sikap pemimpin yang tidak wajar, sehingga karyawan tidak kooperatif, cepat marah dan agresif. Ketegangan yang ada menimbulkan turunnya kepuasan kerja karyawan terhadap sikap pemimpinnya (Malayu, 2014).

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam menimbulkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi tempat kerja untuk melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah tempat disekitar tempat kerja yang berpengaruh langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Disamping fenomena masalah yang terjadi pada PT. Super Safe Sejati ada juga perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Dewa Cahyadi Indramawan (2014) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tegar Mangkulangit (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Wenny Destyanti (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan perbedaan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Super Safe Sejati”**.

1.2 Perumusan Masalah

- 1 Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Super Safe Sejati?
- 2 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Super Safe Sejati?
- 3 Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Super Safe Sejati?

4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap PT. Super Safe Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Super Safe Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Super Safe Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Super Safe Sejati.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Super Safe Sejati.

1.4 Kegunaan Penelitian

Selain memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian, keseluruhan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi khalayak banyak diantaranya:

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain (pembaca)

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Super Safe Sejati.

