

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan.

Salah satu tuntutan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan upaya kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang

harus dilakukan agar dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di organisasi. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Kondisi ini jika dibiarkan terus menerus dalam jangka waktu lama akan membawa kebangkrutan.

Salah satu teori tentang kepuasan kerja adalah Discrepancy Theory, dan pertama kali dipelopori oleh Porter dalam Anwar Prabu (2013). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (difference between how

*much something there should be and how much there “is now”*). Locke dalam Anwar Prabu (2013) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, needs, values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian seseorang akan puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah faktor kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan.

Perusahaan juga harus memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada karyawan. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan. Karyawan akan merasakan keadilan dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan.

Pemberian kompensasi yang tidak adil akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan meningkatnya derajat ketidakhadiran dan turnover karyawan. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan dalam kompensasi juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Selain kompensasi, hal yang perlu diperhatikan bagi perusahaan yaitu pengembangan karir melalui promosi jabatan bagi karyawan. Promosi merupakan kenaikan jabatan seseorang ke jabatan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

Lalu faktor lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan karena semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja karyawan maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya terkait kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Diantaranya oleh peneliti-peneliti berikut ini, yaitu penelitian

yang dilakukan oleh Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aprilia C. Mawei., O. Nelwan, Y. Uhing (2014) dengan judul “Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Bni (Persero), Tbk. Kcu Manado” menunjukkan bahwa kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Danu Adi Wuryanto, Suharnomo (2012) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suara Merdeka Press”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan.

Penjelasan-penjelasan diatas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan yang berdampak bagi kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Enerren Technologies”**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enerren Technologies?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enerren Technologies?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enerren Technologies?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enerren Technologies?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel terikat) sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Enerren Technologies.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Enerren Technologies.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Enerren Technologies.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Enerren Technologies.

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Bagi Penulis

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

## 3. Bagi 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, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja yang sudah ada.

## 4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.