

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Satu dari beberapa aset paling berharga untuk perusahaan merupakan karyawan. Dengan adanya kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan, besar kemungkinan bagi karyawan untuk memberikan yang paling maksimal bagi perusahaan. Kala perusahaan bisa mempertahankan karyawannya maka muncullah rasa kesetiaan karyawan untuk perusahaan itu. Kapabilitas seorang pribadi dalam melaksanakan suatu pekerjaan bergantung pada apa yang sudah mereka lakukan dan terima. Hasil yang paling maksimal tentu memerlukan adanya SDM yang bermutu.

PT Supra Kreatif Mandiri merupakan perusahaan ternama dalam bidang penyedia jasa pembelanjaan kebutuhan rumah tangga yang bekerjasama dengan PT Supra Boga Lestari sebagai induk perusahaan. PT Supra Kreatif Mandiri beralamat di Jalan Pesanggrahan Raya No. 2, Kembangan, Jakarta Barat. Perusahaan ini mempunyai organisasi yang sistematis dan sudah terkendali dengan sistematis untuk menyampaikan rasa percaya untuk para pelanggan dan konsumen.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kebahagiaan pada pribadi seseorang karyawan atas posisi dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Dengan adanya *feedback* perusahaan umumnya dapat mempengaruhi kadar kepuasan karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang bersinergi pun bakal

menambah tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Juga kepuasan akan dirasakan oleh karyawan jika pekerjaannya menerima umpan balik yang baik.

Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para karyawannya karena kadar kepuasan kerja tidak jarang dianggap menjadi faktor terkuat mengapa karyawan melakukan rotasi. Jika perusahaan memperlakukan karyawan dengan tidak adil maka bakal mengakibatkan timbulnya tekanan. Dengan adanya tanggapan ketidakadilan, mengakibatkan kondisi perasaan yang kurang memuaskan yang bisa menurunkan niat karyawan bertugas semaksimal mungkin dan berakhir dengan usaha karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang absolut tidak ada, sebab pada umumnya setiap karyawan beragam standar kepuasannya. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Kepala HRD PT Supra Kreatif Mandiri didapatkan informasi bahwa terdapat indikasi turunnya kepuasan kerja karyawan pada tiga tahun terakhir. Tabel 1.1 berikut ini adalah hasil pra survey yang peneliti lakukan terkait dengan kepuasan kerja yang ada di PT Supra Kreatif Mandiri.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan**

Pernyataan	Hasil		
	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1. Adanya kepuasan setelah menyelesaikan tugas	8	12	20
2. Adanya keterbukaan dan interaksi antar karyawan	7	13	20
3. Keharmonisan dengan atasan	7	13	20
4. Adanya perlindungan asuransi dari perusahaan	5	15	20
5. Adanya jaminan perlindungan dari pemerintah	3	17	20

Dari indikasi pada tabel 1.1 dapat dilihat ketika tingkat kepuasan terus memperoleh penurunan yang amat signifikan dan bisa dikatakan ketika masih di butuhkan keseriusan terhadap karyawan di PT Supra Kreatif Mandiri supaya dapat meningkatkan kepuasan dan kinerjanya dan dapat memberikan hasil yang lebih optimal kepada perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Jenis Pekerjaan, Rekan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Gaji, Tunjangan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi dan lain-lain. Dalam prasurey yang peneliti lakukan pada penelitian ini dapat diidentifikasi aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Supra Kreatif Mandiri adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komunikasi.

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang berada di lingkungan pekerja yang dapat memberikan dampak pada pelaksanaan tugasnya, yaitu suhu, kelembaban, udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kecukupan peralatan kerja. Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan erat dengan beragam aspek yang ada disekeliling karyawan, yang memiliki pengaruh, secara langsung maupun tidak langsung kepada penampilan karyawan. Semakin baik lingkungan kerja disekitarnya, menjadi bertambah nyaman juga karyawan dalam bekerja. Hal ini juga bisa menambahkan kepuasan bagi karyawan. Penelitian sebelumnya yang dikerjakan oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja.

Selain Lingkungan kerja, Kompensasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi merupakan pendapatan apapun yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung dalam wujud uang atau barang untuk memberikan jasa kepada perusahaan. Terbentuknya koordinasi kompensasi yang efisien merupakan bagian utama dari MSDM akibat mempertahankan dan meningkatkan pekerjaan yang terampil. Menyadari betapa pentingnya karyawan sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, oleh karenanya butuh diperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak sesuai dengan tugas pekerjaan yang dilakukan, dimana makin besar kompensasi yang dibayarkan maka kesejahteraan karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan merasa semangat bekerja dan akan merasa puas. Juga, jika kompensasi yang diberikan rendah menyebabkan kesejahteraan karyawan juga menurun, sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja dan mereka merasa tidak terpuaskan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Made Nadya Rahayu dan I Gede Riana (2017), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.

Peneliti melakukan observasi di head office PT Supra Kreatif Mandiri, menyebarkan kuesioner awal kepada 20 (dua puluh) karyawan berhubungan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan didapatkan bahwa indikator terkait dengan kompensasi secara menyeluruh belum sesuai dengan yang harapan karyawan, hal tersebut

diakibatkan karena masih diperoleh beberapa indikator mengenai kompensasi yang belum cocok dengan harapan karyawan seperti, pariwisata untuk karyawan masih jarang dilakukan oleh perusahaan, uang makan untuk karyawan belum sesuai, belum sesuai insentif dengan gaji yang belum sesuai dengan lamanya kerja dan beban kerja.

Selain kompensasi, komunikasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017: 166) menyebutkan komunikasi merupakan metode dimana seseorang, kelompok atau organisasi bertindak selaku pengirim mengirimkan beberapa jenis informasi sebagai pesan terhadap orang lain, kelompok atau organisasi. Komunikasi yang disampaikan perusahaan sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peraturan, kebijakan, SOP, informasi petunjuk kerja dan lain-lain yang diterapkan oleh perusahaan harus dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan, sehingga karyawan dapat memahami dengan jelas. Dengan komunikasi yang dijalin dengan baik antara perusahaan dengan karyawannya tentunya akan membuat karyawan merasa senang dan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Peneliti melakukan observasi pada head office PT Supra Kreatif Mandiri, dengan menyebarkan kuesioner awal kepada 20 (dua puluh) karyawan berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan didapatkan bahwa indikator terkait dengan komunikasi secara menyeluruh belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan karena masih terdapat beberapa indikator mengenai adanya respon negatif dari bawahan

tentang komunikasi seperti, kurang jelasnya petunjuk kerja yang diberikan, tingkat akurasi pesan masih belum berproses baik, tidak sesuai kebijakan penempatan karyawan dengan keahlian, dan belum efektifnya partisipasi organisasi.

Penelitian ini adalah pengembangan dan pengujian kelanjutan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan sudah oleh Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo (2018) dengan judul: Pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Selanjutnya, penelitian Hendro Tamali, Adi Munasip (2019) dengan judul : pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PELINDO I. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PELINDO I. Kemudian penelitian I Ketut Merta, Anak Agung Elik Astari, Ni Kadek Ernawati Kertagama (2019) yang meneliti dengan judul: pengaruh komunikasi dan hubungan industrial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Fave Petitenget. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Fave Petitenget.

Perbedaan penelitian dengan tiga penelitian sebelumnya merupakan jumlah populasi, lokasi dan sampel penelitian. Populasi pada penelitian ini

dikerjakan oleh karyawan PT. Supra Kreatif Mandiri. Didasarkan pada fenomena masalah pada latar belakang penelitian ini juga terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Supra Kreatif Mandiri.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Supra Kreatif Mandiri?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Supra Kreatif Mandiri?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Supra Kreatif Mandiri?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Supra Kreatif Mandiri?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi

secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Supra Kreatif Mandiri.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Supra Kreatif Mandiri.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Supra Kreatif Mandiri.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Supra Kreatif Mandiri.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Hal penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

### **a. Bagi Praktisi**

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi serta mampu menjadi pertimbangan bagi perusahaan terkhusus yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komunikasi guna menumbuhkan Kepuasan Karyawan perusahaan.

### **b. Bagi Institusi**

Diharapkan penelitian ini mampu memperbanyak kepustakaan serta menyajikan referensi mengenai Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komunikasi untuk menumbuhkan Kepuasan Karyawan perusahaan.

### **c. Bagi Peneliti**

Diharapkan hasil penelitian ini bisa meningkatkan wawasan penulisan dalam bidang SDM terkhusus tentang Lingkungan Kerja,

Kompensasi dan Komunikasi guna menumbuhkan Kepuasan Karyawan perusahaan, serta dapat menjadi bekal peneliti saat terjun ke dunia kerja.

