

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap dan modern, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam suatu organisasi, baik organisasi dalam skala kecil, menengah maupun besar, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia seperti tenaga, energi, keterampilan, bakat dan kemampuan manusia adalah modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga mampu menjalankan tugas-tugas dengan baik. Setiap perusahaan harus mampu memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling penting adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur

sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya. Perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya. Oleh karena itu, salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. PT. Surya Bumi Permata adalah perusahaan distributor sepeda yang berdiri sejak tahun 2011.

PT. Surya Bumi Permata memiliki visi untuk menjadikan distributor sepeda terbaik dan retailer terbesar yang memberikan layanan terbaik untuk konsumen. Berawal dari sebuah perusahaan kecil yang berorientasi untuk menjadikan distributor sepeda terbaik. PT. Surya Bumi Permata memprioritaskan pada tiga aspek yakni inovasi, otentik dan berkualitas. Selain itu juga berkomitmen untuk selalu mendistribusikan produk dengan varian yang selalu segar setiap tahunnya. PT. Surya Bumi Permata sangat menjunjung tinggi kepuasan dan kepercayaan customer dikarenakan kepuasan dan kepercayaan adalah salah faktor penting yang harus dijaga dalam menekuni dunia perindustrian.

Setiap manusia tentunya mengharapkan kepuasan dalam bekerja. Namun, kepuasan kerja bersifat individu dan sulit diukur dikarenakan kepuasan pada masing-masing orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda pula. Kepuasan kerja menjadi standar ada atau tidaknya loyalitas, produktivitas dan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi. Kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, perilaku

pimpinan dan kebijakan administrasi dan organisasi. Kepuasan terhadap pekerjaan memberikan warna di setiap individunya untuk melakukan sejumlah tugas. Karyawan yang merasa puas akan menampilkan perilaku yang menyenangkan daripada karyawan yang merasa tidak puas.

Menurut Muhammad Busro (2018:102) kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervise, rekan kerja ataupun hasil kerja secara keseluruhan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan**  
**PT. Surya Bumi Permata**

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Adanya keterbukaan dan interaksi antar karyawan.	17	8
2	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.	20	5
3	Adanya kepuasan setelah menyelesaikan tugas.	21	4
4	Adanya keterampilan dalam mengambil sebuah keputusan.	15	10
5	Adanya perlindungan asuransi dari perusahaan.	25	0

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Bumi Permata secara keseluruhan belum sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepuasan kerja yang mendapat respon negatif yaitu tidak adanya keterampilan dalam mengambil keputusan yang mengakibatkan karyawan kurang percaya diri

dalam pengambil keputusan. Selain itu indikator yang mendapatkan respon negatif yaitu tidak terdapat keterbukaan dan interaksi antar karyawan sehingga dapat menimbulkannya *miscommunication* atau perselisihan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Wibowo (2017:289) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tentunya tidak mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja dan penyebab mogok kerja.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pra Survey Kompensasi Karyawan**

**PT. Surya Bumi Permata**

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja.	20	5
2	Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai.	17	8
3	Perusahaan mengadakan darmawisata untuk karyawan.	12	13
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman lama kerjanya karyawan.	19	6
5	Perusahaan memberikan uang makan untuk karyawan.	25	0

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Kompensasi Karyawan di PT. Surya Bumi Permata secara keseluruhan belum sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kompensasi yang mendapat respon negatif yaitu perusahaan selama kurang lebih 4 tahun terakhir tidak mengadakan darmawisata untuk karyawan. Selain itu indikator yang mendapatkan respon negatif yaitu insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai.

Selain Kompensasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan, komunikasi juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Menurut Wibowo (2017:166) menyebutkan komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi sebagai *the sender* mengirimkan beberapa tipe informasi sebagai *the message* kepada orang, kelompok atau organisasi lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok, atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa Komunikasi Karyawan di PT. Surya Bumi Permata secara keseluruhan belum sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai komunikasi yang mendapat respon negatif yaitu partisipasi organisasi belum berjalan efektif dimana hal ini partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan sedikit. Dimana seharusnya perusahaan lebih peduli lagi dengan keterlibatan

karyawan yang akan berdampak langsung pada keberhasilan diseluruh aspek pada perusahaan. Selain itu indikator yang mendapatkan respon negatif yaitu mengenai akurasi pesan yang tidak berjalan dengan baik dan petunjuk yang diberikan tidak jelas.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Komunikasi Karyawan**  
**PT. Surya Bumi Permata**

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Akurasi pesan sudah berjalan dengan baik.	15	10
2	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian.	18	7
3	Partisipasi organisasi telah berjalan efektif.	11	14
4	Cara penyampaian tugas kerja berjalan dengan baik.	16	9
5	Petunjuk yang diberikan sudah sangat jelas.	15	10

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang nyaman yang memenuhi kebutuhan pegawai pada saat bekerja dan telah dapat meningkatkan kinerjanya saat melakukan aktivitas sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologis dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli menggambarkan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang

mengelilingi seorang karyawan dan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja dan melakukan tugasnya.

Menurut Suparyadi (2015:391), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik bersifat fisik maupun psikis.

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan  
PT. Surya Bumi Permata**

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Sirkulasi udara terasa nyaman saat beraktivitas.	22	3
2	Penerangan cahaya ruangan memadai.	25	0
3	Keharmonisan antar rekan kerja.	12	13
4	Hubungan baik atasan dengan bawahan.	21	4
5	Penataan ruang kerja yang nyaman.	22	3

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja di PT. Surya Bumi Permata secara keseluruhan belum sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai komunikasi yang mendapat respon negatif yaitu tidak ada keharmonisan antar rekan kerja, dimana seharusnya antar karyawan dapat menghargai sekecil apapun bantuan yang di berikan rekan kerja dan terlebih lagi ketika datang suatu masalah banyak karyawan yang menuding kesalahan kepada rekan kerja lainnya bukan membantu mencari solusi dari permasalahan tersebut.

Berdasarkan fenomena dan konsep dasar pada penelitian ini, peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu dalam jurnal lima tahun terakhir untuk dijadikan referensi dan membandingkan adakah persamaan atau perbedaan dari peneliti saat ini dengan penelitian terdahulu, dibawah ini adalah beberapa jurnal penelitian terdahulu yang dijadikan referensi untuk peneliti:

**Tabel 1.5**  
**Research Gap**

No	Variabel	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kompensasi	Riki Ricardo, DR. H. Agussalim. M, SE, MS, Nova Begawati, SE.MM (2018)	Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Famili Raya Padang.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
		Agung Aditya Saputra (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kaaryawan Pada PT. Modern Panel Indonesia.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2	Komunikasi	Nona Aprillina (2021)	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



		Annisa Rahma Fitria (2019)	Pengaruh Komunikasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pimpinan Badan Pertahanan Nasional.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3	Lingkungan Kerja	Ali Baba (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo di Makasar.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
		I Wayan Roy Sarlita Putra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019)	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: <https://scholar.google.com>

Berdasarkan penelitian yang ditunjukkan pada tabel 1.5 variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja dari beberapa peneliti terdahulu ketiga variabel tersebut hasil pengujuannya berpengaruh pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan fenomena masalah dalam yang telah dijelaskan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Bumi Permata.**

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bumi Permata?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bumi Permata?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bumi Permata?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bumi Permata?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bumi Permata.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bumi Permata.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bumi Permata.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Bumi Permata.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang PT. Surya Bumi Permata untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

- b. Bagi Pekerja

Survei ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Ini bisa menjadi standar yang dilampaui perusahaan. Karyawan dapat berkontribusi dari perspektif retrospektif untuk membantu anda membuat keputusan saat ini dan masa depan.

- c. Bagi Peneliti penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.