

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Perusahaan tentunya memiliki tujuan dan adanya SDM yang berkualitas akan memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diharapkan bagi pekerja maupun perusahaan. Salah satu faktor terpenting yang harus dicapai oleh perusahaan adalah terciptanya rasa kepuasan kerja setiap karyawan.

PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, khususnya untuk mengelola Pembangkit Listrik dalam bentuk pemberian Jasa Operasi dan Pemeliharaan. PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat terletak di Jalan Raya Pasar Minggu No. 190, Jakarta Selatan 12510.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya apabila karyawan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya. Setiap perusahaan harus bisa memahami perilaku karyawan agar setiap kebutuhan karyawannya bisa terpenuhi sehingga kepuasan kerja karyawan bisa terjamin. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang besar di dalam pekerjaannya tentunya dapat tercermin pada kinerja dalam menjalankan tugasnya dibandingkan

dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja di dalam pekerjaannya.

Hal ini disebabkan karena manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatur dan mengarahkan semua yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan informasi terkait kepuasan kerja bahwa terdapat permasalahan saat menyebar pra survei di PT. Cogindo Daya Bersama Kantor Pusat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Hasil			Target (%)
		Ya	Tidak	Jumlah Responden	
1.	Gaji yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup	9 (45%)	11 (55%)	20	100
2.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	7 (35%)	13 (65%)	20	100
3.	Perusahaan memberikan pekerjaan yang menyenangkan	9 (45%)	11 (55%)	20	100
4.	Pekerjaan yang diberikan bersifat menantang	6 (30%)	14 (70%)	20	100
<b>Jumlah</b>		<b>38,75%</b>	<b>61,25%</b>		

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survei kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa pernyataan butir satu menjelaskan 55% karyawan dari 20 responden masih belum puas dengan gaji yang diperoleh untuk mencukupi kebutuhan hidup. Pernyataan butir dua menjelaskan bahwa 65% karyawan dari 20 responden tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pernyataan

butir ketiga menjelaskan bahwa 55% dari 20 responden bahwa karyawan belum puas terhadap perusahaan yang tidak memberikan pekerjaan yang menyenangkan. Pernyataan butir keempat menjelaskan bahwa 70% dari 20 responden pekerjaan yang diberikan tidak bersifat menantang.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survei kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena atau permasalahan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat mengenai karyawan yang merasakan masih kurang adanya rasa kepuasan seperti gaji yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhan hidup, tunjangan yang diberikan tidak sesuai waktu yang ditentukan, perusahaan kurang memberikan pekerjaan yang menyenangkan dan pekerjaan yang diberikan masih kurang bersifat menantang. Maka yang karyawan rasakan tersebut akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja sehingga akan menimbulkan kerugian. Biasanya karyawan yang tidak puas tidak akan berpikir dua kali untuk meninggalkan sebuah perusahaan.

Pada kepuasan kerja ada faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja. Pekerja sebagai manusia memiliki kebutuhan dan akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya, untuk itulah manusia bekerja dengan harapan untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia. Salah satu aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja adalah kompensasi. Oleh karena itu pimpinan perusahaan akan selalu memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan hasil kerja yang dicapainya.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan pada karyawan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan. Disamping itu kompensasi juga sebagai penguatan perilaku karyawan yang telah memberi kontribusi bagi perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei Kompensasi**

No	Pernyataan	Hasil			Target (%)
		Ya	Tidak	Jumlah Responden	
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan yang karyawan harapkan	9 (45%)	11 (55%)	20	100
2.	Karyawan menerima upah sesuai hasil pekerjaan yang dilakukan	7 (35%)	13 (65%)	20	100
3.	Fasilitas kantor yang diberikan sudah lengkap dan memadai	8 (40%)	12 (60%)	20	100
4.	Perusahaan mengeluarkan uang makan untuk karyawan	8 (40%)	12 (60%)	20	100
<b>Jumlah</b>		<b>40%</b>	<b>60%</b>		

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survei dapat dijelaskan bahwa pernyataan butir satu menjelaskan 55% karyawan dari 20 responden gaji yang diterima masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Pernyataan butir kedua menjelaskan 65% dari 20 responden bahwa upah yang diterima tidak sesuai hasil pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan butir ketiga menjelaskan 60% dari 20 responden fasilitas kantor yang diberikan belum memadai. Pernyataan butir keempat menjelaskan

60% dari 20 responden perusahaan masih perlu mengeluarkan uang makan untuk karyawan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survei kompensasi dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat mengenai karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan seperti gaji yang diterima belum sesuai harapan karyawan, upah yang diberikan belum sesuai dengan hasil pekerjaan, fasilitas kantor yang diberikan belum memadai dan perusahaan masih perlu mengeluarkan uang makan untuk karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang diterimanya maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya dan begitu juga sebaliknya, jika karyawan kecewa dan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan maka hasil kerjanya pun akan menurun sesuai tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tidak hanya faktor kompensasi, lingkungan kerja juga mempunyai peran penting dalam pencapaian kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat karyawan meningkat maka tenaga kerja karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan

baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	Tidak	Jumlah Responden	Target (%)
1.	Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai	7 (35%)	13 (65%)	20	100
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja cukup baik	9 (45%)	11 (55%)	20	100
3.	Keamanan ditempat kerja sudah aman	6 (30%)	14 (70%)	20	100
4.	Hubungan kerja karyawan dengan atasan saling terbuka	8 (40%)	12 (60%)	20	100
<b>Jumlah</b>		<b>37,5%</b>	<b>62,5%</b>		

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survei lingkungan kerja bahwa pernyataan butir satu menjelaskan 65% karyawan dari 20 responden bahwa penerangan / cahaya ditempat kerja belum memadai. Butir pernyataan kedua menjelaskan 55% karyawan dari 20 responden bahwa sirkulasi udara ditempat kerja belum cukup baik. Pernyataan butir ketiga menjelaskan 70% karyawan dari 20 responden bahwa keamanan ditempat kerja masih belum aman. Pernyataan butir keempat menjelaskan 60% karyawan dari 20 responden bahwa hubungan kerja karyawan dengan atasan masih kurang saling terbuka.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survei lingkungan kerja bisa disimpulkan hasil pra survei lingkungan kerja terdapat fenomena di PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat mengenai karyawan yang masih tidak sesuai yang diharapkan,

seperti penerangan/cahaya ditempat kerja kurang memadai, sirkulasi udara ditempat kerja belum cukup baik, keamanan ditempat kerja belum aman dan hubungan kerja dengan atasan masih kurang untuk saling terbuka. Jika lingkungan kerja yang tidak baik atau belum sesuai harapan karyawan maka membawa suasana kerja yang buruk sehingga dapat membuat karyawan tidak semangat kerja. Oleh karena itu, perlu adanya pengecekan secara rutin mengenai hal yang masih belum sesuai harapan karyawan dan menciptakan momen berkumpul bersama untuk mempererat keakraban demi mendukung pekerjaan karyawan.

Begitu pula dengan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena apabila beban kerja yang dibebankan oleh karyawan tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan yang karyawan miliki maka akan berdampak pada kepuasan kerja dan perilaku karyawan itu sendiri. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra survei beban kerja bahwa pernyataan butir satu menjelaskan 70% karyawan dari 20 responden bahwa pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Pernyataan butir kedua menjelaskan 65% karyawan dari 20 responden karyawan masih kurang menerima fasilitas kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan butir ketiga 75% karyawan dari 20 responden bahwa pekerjaan diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pernyataan butir keempat 55% karyawan dari 20

responden bahwa karyawan masih berusaha konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Beban Kerja**

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	Tidak	Jumlah Responden	Target (%)
1.	Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan	6 (30%)	14 (70%)	20	100
2.	Karyawan menerima fasilitas kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan	7 (35%)	13 (65%)	20	100
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	5 (25%)	15 (75%)	20	100
4.	Karyawan berusaha konsentrasi dalam melakukan pekerjaan	9 (45%)	11 (55%)	20	100
<b>Jumlah</b>		<b>33,75%</b>	<b>66,25%</b>		

Dari penjelasan tabel 1.4 hasil pra survei beban kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat mengenai karyawan masih terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, seperti pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, karyawan masih kurang menerima fasilitas kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan dan karyawan masih perlu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Dengan beban kerja yang terlalu berlebihan mengakibatkan dampak yang tidak baik secara fisik maupun mental. Dengan pemberian beban kerja yang tidak



terlalu berat maka akan membantu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dan karyawan akan merasa lebih puas ketika diberikan beban kerja yang rendah.

Terdapat *research gap* yang sudah lebih lanjut diteliti oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Hendro Tamali, Adi Munasip (2019) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja menyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT PELINDO 1 (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Randika Fandiyanto (2021) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo menyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nona Aprillina, Ismail Razak (2021) Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang membedakan penelitian dari peneliti sebelumnya adalah jumlah sampel dan populasi serta lokasi. Dari uraian diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat.**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat diambil beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cogindo DayaBersama Kantor Pusat.

## 2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan sehingga dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa mendatang.

### b. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Praktisi

Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan atau acuan bagi perusahaan dalam faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja yang menjadi informasi bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia yang lebih baik, dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa sekarang dan di masa yang akan mendatang.

## 2. Bagi Institusi

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel terkait dengan bidang ini.

## 3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan yang menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

