

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini perkembangan zaman sudah sangat maju, dimana banyak perusahaan yang sedang berlomba untuk memajukan dan meningkatkan omset serta mampu bertahan dalam segala situasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yaitu sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang di lakukan. Sumber daya manusia adalah bagian dari perusahaan yang mampu bergerak secara dinamis dan menentukan strategi perusahaan dalam mengarungi persaingan bisnis. (Simamora dalam Ramadita dan Kasmiruddin, 2018).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (Riansari, dkk dalam Ramadita dan Kasmirudin, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi yaitu apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi serta Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan

pegawai untuk dapat bekerja optimal. (Siagian dalam Ramadita dan Kasmiruddin,2018).

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik adalah keadaan secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, meja dan kursi, tempat beribadah, WC dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik antara rekan kerja, anatara karyawan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja adalah kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang sedang dilaksanakan apakah dalam keadaan yang baik, nyaman dan merasakan kepuasan dalam bekerja. (Heny,2016)

Lingkungan kerja menurut Danang pada tahun 2015 adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya Kompensasi merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pendapatan baik itu berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Seringkali dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan lingkungan sekitarnya, karena lingkungan pekerjaan adalah suatu tempat yang membuat karyawan akan semangat dalam bekerja, Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Pekerjaan yang berat dan banyak, namun

apabila terdapat lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tentunya akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan mendukung akan membuat pekerjaan terasa berat untuk dikerjakan. Selain itu di lingkungan kerja terdapat beberapa macam karakter, kepribadian, latar belakang dan juga budaya sehingga dalam bekerja perlu dalam menyesuaikan pikiran dan pendapat serta berkomunikasi baik dengan rekan kerja, atasan dan bawahan agar tercipta situasi yang nyaman dan puas dalam satu lingkup lingkungan kerja.

Kompensasi menurut Nur Cahyo (2015) adalah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Adanya ketidakpuasan dari pembayaran kompensasi memberikan dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan, misalkan saja terjadi keterlambatan penyelesaian tugas, sering menunda pekerjaan, frustrasi, bahkan karyawan merasa tidak nyaman untuk berkerja di dalam perusahaan tersebut. Pembayaran kompensasi kepada karyawan bukan hanya sekedar membalas jasa atas suatu pekerjaan karyawan, akan tetapi lebih diorientasikan kepada pemenuhan kebutuhan, baik fisik maupun sosial. Kompensasi sendiri mencerminkan adanya status serta pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting dan positif bagi

dirinya. Kepuasan karyawan merupakan hal yang menjadi masalah di dalam sebuah perusahaan, misalkan mengenai masalah intensif yang kurang, tempat kerja yang di nilai kurang nyaman, serta masalah kenaikan jabatan. Kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2019) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja baik itu antara pekerja dengan pekerja serta imbalan yang diterima dalam melaksanakan pekerjaan dan hal yang menyangkut mengenai fisik dan psikologis. Dalam setiap pekerjaan, tentunya karyawan akan merasakan suatu kepuasan apabila terdapat komponen yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan memerlukan suatu dorongan baik fisik dan nonfisik agar dapat merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal untuk perusahaan. Dengan kata lain kepuasan kerja menjadi suatu hal yang memiliki sifat pribadi, artinya hanya bisa dirasakan oleh orang yang bersangkutan. Apabila hal tersebut di biarkan saja maka akan timbul rasa malas dalam bekerja seperti tingginya keterlambatan karyawan, izin tidak bekerja yang beruntun serta tingkat turnover yang sangat tinggi. (Liputan 6.com, 6 Juni 2016).

PT Elang Jagad adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur logam untuk bahan produksi tungku kompor, ring dan barang logam lainnya yang berbahan dasar logam. PT Elang Jagad berdiri sejak tahun 2002 hingga sekarang yang terletak di kabupaten sidoarjo lebih tepatnya berada di Jl. Kolonel Sugiono, No 53, kecamatan ngingas. PT Elang Jagad memiliki 74 karyawan baik dalam bagian office maupun bagian produksi. Jam kerja

pada perusahaan ini dimulai dari jam 07.00 wib sampai dengan 16.00 wib. Operasional jam kerja pada perusahaan ini memiliki kurun waktu 10 jam kerja dengan 2x istirahat selama 30 menit dan 10 menit.

Kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT Elang Jagad Sidoarjo bisa dikatakan masih belum maksimal dan memuaskan, hal tersebut terlihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan saat bekerja disetiap harinya yang tidak stabil baik karyawan yang terlalu sering mengambil mengambil cuti, izin tidak bekerja maupun banyak yang datang terlambat dengan beberapa alasan tertentu. Hal tersebut dapat diduga jika karyawan yang ada di PT Elang Jagad Sidoarjo merasa kurang bersemangat atau merasa kurang bergairah dalam melaksanakan kewajiban maupun pekerjaannya yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Berikut ini adalah data kehadiran karyawan PT Elang Jagad per bulan selama 1 tahun terakhir di tahun 2021.

Tabel 1.1 Data absensi karyawan PT Elang Jagad Sidoarjo

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>Datang terlambat</b>	<b>Total Tidak hadir</b>
<b>Januari</b>	70	5	10	2	4	21
<b>Februari</b>	65	3	5	0	8	16
<b>Maret</b>	68	1	3	1	6	11
<b>April</b>	68	7	2	2	4	15
<b>Mei</b>	74	4	3	3	7	17
<b>Juni</b>	74	7	0	3	10	20
<b>Juli</b>	74	3	5	0	7	15
<b>Agustus</b>	74	5	2	0	9	16

<b>September</b>	74	8	4	2	10	22
<b>Oktober</b>	74	6	2	0	8	16

Sumber: Divisi HRD PT Elang Jagad: 2021 (data diolah)

Dari tabel 1.1 menunjukkan jumlah ketidakhadiran karyawan PT Elang Jagad baik izin, sakit, cuti maupun datang terlambat. Terlihat masih banyak karyawan yang izin tidak bekerja khususnya dibulan Juni dan September, kemudian karyawan yang datang terlambat terus terjadi peningkatan di setiap bulannya. Dengan adanya tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, maka menunjukkan jika adanya kurang rasa semangat yang tinggi yang bisa diakibatkan faktor lingkungan kerja dan kompensasi kurang mendukung yang didapatkan dalam bekerja sehingga terjadi rasa ketidakpuasan dalam melaksanakan tugas yang diemban dalam bekerja.

Adanya peningkatan serta penurunan ketidakhadiran karyawan sebagai absensi tiap bulan menunjukkan kepuasan dalam bekerja yang kurang. sehingga menyebabkan kurang efektifitasnya perusahaan dalam menyelesaikan target produksi dan pencapaian tujuan. Fenomena tersebut diduga merupakan kurangnya suatu bentuk lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mendorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya serta bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kurang memuaskan, sehingga dapat dijadikan sebuah perhatian khusus kepada perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal. Dari uraian tersebut maka peneliti mengambil sebuah judul penelitian yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Elang Jagad Sidoarjo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elang Jagad?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elang Jagad?
3. Apakah lingkungan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elang Jagad?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elang Jagad.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elang Jagad.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elang Jagad.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah saran ataupun masukan yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan agar dapat lebih maju, mengelola SDM dengan sebaik mungkin serta mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

#### **1.4.2 Bagi Universitas**

Penelitian ini menjadi wadah bagi universitas yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan kepada peneliti untuk mengamati dan memberikan solusi kepada dunia usaha.

#### **1.4.3 Bagi Peneliti**

Memberikan manfaat yakni menambah ilmu dan wawasan yang luas mengenai suatu permasalahan yang dihadapi perusahaan, serta mampu mencoba dalam memberikan solusi mengenai permasalahan yang dihadapi perusahaan.