

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi yang melanda negara – negara maju sampai negara berkembang, maka diperlukan suatu pertahanan yang kuat bagi perusahaan agar mampu tetap bersaing di era globalisasi ini. Setiap perusahaan selalu menginginkan agar kinerja karyawannya selalu meningkat, sebab dengan demikian maka akan meningkat pula kinerja perusahaan. Menurut Tannady (2017:155) diperlukannya standar kinerja dalam menilai kinerja atau performa kerja karyawan. Kinerja perusahaan terukur dari kinerja karyawannya, suatu standar memiliki ukuran minimal dan maksimal sebagai indikator ketercapaiannya. Standar minimal merupakan ukuran paling rendah kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi, sedangkan standar maksimal merupakan ukuran paling besar kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi. Menurut Mangkunegara (2018:1) manajemen kepegawaian dan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu tujuan perusahaan juga tidak lepas dari pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tentu saja sangat dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018:17), faktor lingkungan kerja organisasi sangat

menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan dan karyawan harus bersama – sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Perusahaan / organisasi bila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat sosial masyarakat, tentu akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, Mulyadi (2017:11). Kompensasi merupakan salah satu alasan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan, dengan kompensasi yang diterimanya maka karyawan akan mempergunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Siagian (2018:252) adalah suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan / pegawai pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak karyawan mengharapkan imbalan menerima

imbangan tertentu. Dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi / perusahaan. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata – mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materielnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Namun demikian adalah suatu tantangan juga bagi perusahaan yang mengalami kondisi keuangan perusahaan yang sedang menurun, sedangkan pengeluaran tetap / biaya tetap berupa biaya tenaga kerja yang harus dibayar tiap waktu tertentu oleh sebab itu pemasukan harus mampu menutupi semua pengeluaran perusahaan.

Masalah kepuasan kerja bukanlah masalah yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam, Siagian (2018:295). Kepuasan kerja merupakan kebutuhan bersama antara karyawan dengan perusahaan, karyawan mempunyai kepentingan agar dirinya merasa nyaman dalam bekerja sedangkan perusahaan mempunyai kepentingan agar karyawan tidak ada gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan sangat berdampak positif bagi dirinya dan perusahaan, menurut Siagian (2018:295) memang pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Bagi perusahaan meningkatnya kinerja akan sangat membantu dalam meningkatnya kinerja perusahaan, dengan meningkatnya kinerja maka akan membuat perusahaan mampu bertahan dalam kompetisi dengan perusahaan lain yang sejenis. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai

pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi, dan sebagainya. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila aspek-aspek tersebut sesuai dengan yang diharapkan maka akan timbul perasaan positif, namun apabila tidak sesuai maka akan muncul perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Salah satu bentuk yang dapat menjadi tolok ukur kepuasan kerja seseorang adalah perilaku absen. Perilaku tidak masuk kerja (absen) cenderung menunjukkan korelasi yang negatif dengan kepuasan kerja, artinya karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, cenderung jarang absen atau dengan kata lain selalu hadir untuk bekerja. Sebaliknya, karyawan yang tingkat kepuasannya rendah, maka ia lebih sering tidak masuk kerja (absen). Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa nyaman dan betah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh sebab itu, dengan mengerti *output* yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Selanjutnya, organisasi atau pihak perusahaan membuat langkah yang sekiranya dapat membentuk atmosfer yang menjadikan karyawan atau pekerja menemukan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dalam berkerja dapat menyebabkan performa kerja yang lebih baik atau performa dapat menentukan kepuasan kerja. Individu yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, oleh karena itu ia menampilkan pekerjaannya dengan baik. Organisasi dengan karyawan yang memiliki

kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih efektif dan produktif daripada organisasi dengan karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Salah satu dari upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah *performance appraisal* yang disebut juga sebagai penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondisi dan sebagainya. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuatitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan dalam suatu organisasi, dengan latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja yang berbeda maka karyawan akan menampilkan pola sikap yang berbeda pula, Badriyah (2017:135). Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah masalah kinerja karyawan belum menyesuaikan dengan kondisi persaingan antar perusahaan, tentu hal ini menjadi tugas pimpinan perusahaan agar mampu mengelola Sumber Daya Manusia yang ada agar mampu memenuhi harapan perusahaan tersebut. Dengan meningkatnya kinerja Sumber Daya Manusia maka akan mampu meningkatkan secara optimal sumber daya lain yang dimiliki perusahaan misalnya modal, mesin – mesin produksi, pasar / *market*, bangunan dan sebagainya, karena semua sumber daya tersebut dioperasikan / dikelola oleh Sumber Daya Manusia.

Pimpinan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo dalam setiap kesempatan *meeting* selalu menyampaikan agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang meliputi tingkat kebersihan lingkungan, tingkat kebisingan, tingkat penerangan serta kompensasi yang diterima karyawan yang berbeda – beda antara karyawan satu dengan lainnya, apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, karena kepuasan kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dari penjelasan serta fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 5) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 6) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 7) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 7) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian ini bagi pihak – pihak yang terlibat, manfaat penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan

perpustakaan sebagai bahan referensi dalam proses belajar mengajar di kampus.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan penelitian ini dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendapat tambahan informasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (khususnya masalah lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja).

3. Aspek Praktis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan serta PT. Maspion 1 Sidoarjo khususnya Bagian Gudang Divisi Elektro dan perusahaan sejenis yang ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.