

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semua orang panik ketika terjadi wabah penyakit yang dapat menular dari manusia yang telah terinfeksi kepada manusia lainnya pada awal tahun 2020. Terjadinya pandemi Virus Covid 19 yang mempengaruhi perekonomian dunia usaha menyebabkan banyak perusahaan terpaksa melakukan pengurangan sumber daya manusia sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan usaha atau bisnis yang sedang berlangsung. Menteri ketenagakerjaan mencatat sebanyak 17,8% perusahaan PHK, 25,6% perusahaan melakukan WFH, dan 10% perusahaan melakukan kedua duanya ketika pandemi covid-19. Oleh sebab itu, perusahaan hanya akan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan dalam pekerjaannya di perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan dan menjadi kunci dalam sebuah keberhasilan perusahaan yang biasa disebut sumber daya manusia. Menurut Susan, E. (2019:954) SDM adalah orang yang beraktifitas untuk mendapatkan tujuannya dalam perusahaan dan menjadi aset perusahaan yang harus dikembangkan. Pada dasarnya SDM merupakan manusia yang melakukan kegiatan dalam sebuah perusahaan yang bisa berfikir dan berkembang untuk memperoleh tujuan, berbeda dengan mesin yang hakikatnya hanya diciptakan untuk melakukan sesuatu yang monoton, tidak dapat berpikir dan merencanakan.

Tak hanya itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika perusahaan memberikan yang terbaik untuk karyawannya, maka

karyawan akan memberikan ilmu, keahlian, dan tenaganya kepada perusahaan dengan senang hati. Menurut Nabawi, R. (2020:174) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan ketika melihat pekerjaannya, serta indikasi tertentu dari kepuasan kerja. Oleh

sebab itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilannya. Seperti yang dinyatakan oleh Munasip, A. (2019:56) Ketika kepuasan karyawan terpenuhi, maka loyalitas karyawan kepada perusahaan akan meningkat, hal itu menyebabkan karyawan menjadi lebih semangat, disiplin dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tak hanya kepuasan kerja yang diperhatikan perusahaan ada juga yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dari situasi saat ini yaitu wabah penyakit yang melanda. Kepuasan kerja terlihat tidak hanya ketika karyawan melakukan pekerjaannya, melainkan terdapat faktor lain seperti hubungan dengan rekan kerja, pimpinan, lingkungan, peraturan perusahaan, gaji, kompensasi, dan lainnya. Karyawan yang terlalu tertekan akan sulit untuk melakukan potensinya dan karyawan yang kurang dihargai, tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja akan sulit untuk fokus sehingga mendapatkan hasil yang kurang maksimal.

Kompensasi menjadi salah satu pendorong bagi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sinaga (2020:15) sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah melakukan kontribusi disebut kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Perolehan kompensasi bagi para karyawan harus dilakukan

secara adil, hal ini untuk mencegah kecemburuan antara karyawan dengan karyawan lainnya yang bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Penunjang kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yaitu fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan juga lingkungan sekitar di mana dia bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Adha, R. N. (2019:50) mengatakan bahwa hubungan rekan kerja, pencahayaan, suhu udara menjadi faktor yang mempengaruhi hubungan kerja. Karyawan akan lebih tenang untuk melakukan pekerjaan jika tempat kerja mereka nyaman.

Penunjang kepuasan kerja lainnya yaitu kepemimpinan. Khair, H. (2019:74) menyatakan bahwa kapasitas untuk mengelola, mempengaruhi, dan mengawasi bawahan sehingga mereka dengan senang hati melakukan segala sesuatu yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku atasan kepada bawahannya. Oleh sebab itu, pemimpin harus bisa memberikan sikap yang baik sehingga bawahan akan lebih merasa dihargai. Cara pendekatan seorang pimpinan terhadap bawahannya akan menjadi faktor kepuasan kerja karyawan. seorang pimpinan harus jeli dalam melihat perilaku bawahannya untuk menentukan penggunaan gaya yang disukai.

Adanya fenomena di atas PT Heinz ABC cabang Pasuruan bagian gudang perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan meningkatkan hal hal tersebut untuk dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dalam situasi pandemic seperti ini, akan terjadi kecemasan atau ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Terdapat banyak peneliti yang telah meneliti mengenai kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019:12) dan juga Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019:114) yang hasil penelitiannya menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Mengacu pada teori dan peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam menunjang kepuasan kerja lebih dalam lagi. Sehingga dapat ditentukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** dengan mengangkat studi kasus pada karyawan bagian gudang PT. HEINZ ABC Pasuruan.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, yang menjadi dasar rumusan masalah yaitu latar belakang dan fenomena yang dijelaskan di atas, sehingga peneliti dapat merumuskan masalah seperti berikut :

1. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Heinz ABC Pasuruan?
2. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Heinz ABC Pasuruan?
3. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Heinz ABC Pasuruan?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Heinz ABC Pasuruan?

1.3. Tujuan Penelitian

Hasil dari penulisan dalam penelitian ini, harapan penulis yaitu dapat memberikan manfaat seperti berikut :

1.4.1. Aspek Akademis

1. Peneliti berharap penelitian dalam bidang sumber daya manusia ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kepuasan kerja.
2. Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah referensi pada perpustakaan mengenai ilmu sumber daya manusia.
3. Peneliti berharap penelitian ini dapat dikembangkan lebih detail dan lebih merinci.

1.4.2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

1. Peneliti berharap penelitian ini dilakukan agar dapat menjadi bahan referensi dan informasi tambahan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Peneliti berharap komponen dalam penelitian ini berguna sebagai inspirasi bagi peneliti lain dan dikembangkan agar lebih sempurna lagi.

3. Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk berbagi ilmu kepada pembaca ataupun HR sebagai pertimbangan kepuasan dalam pemecahan masalah dibidang MSDM.

1.4.3. Aspek Praktis

1. Penelitian ini menjadi implementasi dari ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dan diharapkan bermanfaat bagi orang sekitar.
2. Peneliti berharap agar penulisan ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengambil keputusan.
3. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat dalam sebuah perusahaan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.