

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kontribusi sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM merupakan salah satu aset berharga yang harus di jaga dan diperhatikan kebutuhannya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan tanpa memperhatikan kebutuhannya (Fadhilah, 2010). Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam setiap organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan SDM.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, dimana yang bisa merasakan hanya individu yang bersangkutan dan tidak sama antara individu satu dengan yang lainnya (Rinasari, 2012). Testa (1999) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif dan merupakan hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan karyawan itu sendiri. Locke (1999) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan itu sendiri.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut Herzberg (dalam Ardana, dkk 2013: 22) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kompensasi, promosi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Rizal (2015) menunjukkan hasil jika kompensasi dan lingkungan kerja secara satu per satu dan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan tersebut begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja maka akan memberikan dampak yang positif pula terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan tercipta dari terpenuhinya kebutuhan atau keinginan karyawan pada saat bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, yaitu apa yang diterima karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi (Siagian, 2006: 71). Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Wahjono (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun non uang. Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang vital dan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Menurut Umar (2007: 16) menyatakan bahwa

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayarkan langsung oleh perusahaan.

Larasati (2005) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kompensasi sebagai pendorong utama karyawan untuk bekerja. Moyes (2006) menyatakan bahwa, gaji yang adil dan merata berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini di perkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Odunlade (2012) menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Ada beberapa teori yang membahas tentang kompensasi dan lingkungan kerja, salah satunya adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Claude S. George. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja, upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi (Hasibuan, 2011: 163).

Selain kompensasi, terdapat satu faktor yang di duga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Robbins (1996: 181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Kondisi tempat kerja seseorang merupakan faktor yang sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang sempit, kurangnya penataan ruangan, pencahayaan yang kurang memadai, ruang gerak yang minim, serta situasi yang kurang kondusif dalam bekerja dapat memperburuk kinerja karyawan. Hal ini sama seperti yang dikemukakan oleh Afani (2008) yaitu kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membantu pekerjaan dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi. Selain itu tata ruang yang baik dan pemilihan warna yang tidak mencolok, serta tersedianya ruang gerak antara karyawan satu dengan yang lainnya akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt merupakan salah satu aset perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang penyediaan sarana dan prasarana air bersih yang berkualitas. Sebagai salah satu perusahaan daerah yang berperan khusus dalam menyumbang aset daerah bagi pemerintah Kota Seririt dan memberi sumbangan aset bagi Negara, pada umumnya perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Peningkatan kualitas perusahaan dapat di realisasikan dengan menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan sebagai dasar mencapai

tujuan perusahaan, yaitu dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan dengan memperhatikan kualitas pelayanan yang tidak luput dari kualitas SDM di dalamnya.

Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi psikologis karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi psikologis karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dirasakan individu dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk.

Observasi langsung dilakukan di kantor Perumda Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt, yang beralamat di Jl. Sudirman No.114-102, Sulanyah, Kec. Seririt, Kabupaten Buleleng, Bali. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan serta wawancara langsung kepada 32 orang karyawan yang terdiri atas 25 orang berstatus pegawai tetap dan 7 orang lainnya berstatus pegawai kontrak Perumda Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt, dapat disimpulkan jika terjadi permasalahan pada sistem kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

Jenis kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan yaitu berupa gaji tetap pada karyawan yang berstatus pegawai tetap sebesar Rp.3.800.000-,, dan Rp.2.500.000-, bagi karyawan yang berstatus pegawai kontrak. Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan nominal

upah minimum regional (UMR) Bali per tahun 2021 yaitu sebesar Rp.2.494.000,-. Selain gaji tetap, pemberian kompensasi berupa tunjangan kesehatan, insentif berupa uang lembur, serta fasilitas kantor yang telah disediakan untuk mendukung operasional perusahaan. Karyawan menyatakan tidak ada permasalahan terhadap pemberian gaji serta fasilitas kantor. Namun, sistem pembayaran insentif berupa uang lembur yang sering terlambat, serta THR yang tidak diberikan kepada pegawai kontrak mengakibatkan adanya ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Adanya masalah pada pemberian insentif berupa uang lembur yang tidak tepat waktu. Jika disesuaikan dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi, pemberian insentif berupa uang lembur seharusnya diberikan sehari setelah pekerjaan itu selesai. Insentif yang diberikan kepada karyawan berupa uang lembur diberikan sesuai lamanya karyawan melakukan pekerjaan, dalam hal ini uang lembur dibayar sebesar Rp.20.000,-, per jamnya. Untuk jumlah yang diberikan sudah sesuai dengan perhitungan waktu lembur karyawan. Namun, waktu yang dibutuhkan untuk mencairkan insentif tersebut jauh dari ketentuan yang berlaku. Pembayaran uang lembur baru dilakukan satu minggu setelah pekerjaan lembur selesai. Tidak hanya itu, permasalahan kompensasi juga terjadi pada pemberian THR. Perusahaan hanya memberikan THR kepada karyawan yang berstatus pegawai tetap, namun tidak halnya pada pegawai kontrak.

Sesuai dengan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja atau buruh di perusahaan, pada prinsipnya mewajibkan pengusaha untuk memberi THR

keagamaan secara penuh kepada pekerja atau buruhnya terhitung sejak 7 hari sebelum hari raya. Namun hal ini tidak dilaksanakan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt, perusahaan tidak memberikan THR pada karyawannya yang berstatus pegawai kontrak. Hal ini tentu akan menimbulkan adanya rasa kecewa pada pegawai kontrak akibat dari ketidakadilan atas pemberian kompensasi dari perusahaan.

Ketidakpuasan terhadap sistem pemberian kompensasi ini mengakibatkan karyawan merasa kurang terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Hal ini dapat berakibat pada ketidakpuasan pelanggan atas layanan yang diberikan. Tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan karyawan terhadap pelanggan melakukan transaksi langsung di kantor pada bagian kasir dan juga penyelesaian masalah pipa yang memakan waktu cukup lama mengakibatkan pelanggan kebingungan untuk mendapatkan sumber air bersih. Kurangnya manajerial dalam pemberian kompensasi sesuai dengan harapan karyawan dapat mengakibatkan penurunan kinerja baik karyawan. Hal ini apabila tidak ditangani dengan baik tentu akan mengakibatkan banyak pengaduan-pengaduan oleh konsumen.

Simamora (dalam Adrian, 2010: 06) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap karyawan dalam hal imbalan yang diterima dari perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil

penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roring (2018) dengan variabel komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan hasil jika kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mengenai permasalahan kedua yang dialami karyawan di dalam perusahaan menyangkut lingkungan kerja yang berhubungan terhadap ruang gerak, dan kebisingan. Kurang penataan tempat kerja karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain mengakibatkan para karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Karyawan mengeluhkan masih sering adanya kesalahpahaman dalam tim akibat dari miskomunikasi dengan rekan kerja dan berimbas pada kerja sama tim yang tidak maksimal.

Menurut Gjorgji (2011) sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamminar (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong kepuasan kerja. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan yang dirasakan karyawan tersebut. Hasil penelitian tersebut di perkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sardzoska dan Tang (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting sebagai insentif untuk kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Musriha,

2011). Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terjadi hal yang sebaliknya, jika kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut memiliki persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wongkar (2018) yang menunjukkan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, dengan ditemukannya fenomena yang di duga ada kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi dua faktor dominan yaitu faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian perlu dilakukan sebuah penelitian yang mengkaji lebih dalam lagi mengenai kepuasan kerja karyawan, hal inilah yang mendasari dilakukannya penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut.

1. Kurang puasnya karyawan terhadap sistem pembayaran uang lembur yang sering tidak tepat waktu.

2. Kurangnya kerjasama tim akibat dari miskomunikasi yang mengakibatkan hasil pekerjaan tidak maksimal.
3. Ruang kerja yang sempit dan penataan ruangan yang kurang tepat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja.
4. Kebisingan dan jarak antara meja karyawan satu dengan yang lainnya yang terlalu dekat mengakibatkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja.
5. Adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan untuk memfokuskan pada masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penelitian ini membatasi masalah pada tingkat kepuasan karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, pokok masalah yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt?

2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt?
3. Apakah ada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt.
2. Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt.
3. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memperluas pengetahuan atau cakrawala berpikir dalam hal pengembangan wawasan di bidang manajemen. Selain itu, merupakan kesempatan yang baik untuk mempraktikkan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan penerapan teori-teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah terhadap masalah yang ada dalam suatu organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai bahan evaluasi di perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan sistem kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

c. Bagi Lembaga Undiksha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk menambah bahan bacaan/refrensi di perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha serta dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam penulisan karya tulis maupun penelitian dengan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan

