

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu yang digunakan untuk melihat hubungan dan peran tenaga kerja (Sumber Daya) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta digunakan oleh perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal untuk mencapai tujuan atau goal. Konsep dari MSDM ini bahwa setiap karyawan adalah bukan mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis melainkan manusia. Menurut Henry Simamora (2004) Manajemen adalah penerapan yang tepat serta efisien dalam proses akuisisi, pengembangan, penyalahgunaan, dan pemeliharaan personil dalam organisasi yang dimiliki untuk mencapai tingkat penyalahgunaan pada Sumber Daya Manusia dalam mengoptimalkan dalam organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah bagian dari sebuah fungsi manajemen yang mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada orang-orang yang dijadikan sebagai pelaku dan objek dari pada pelaku. Mengelola manusia di dalam dengan mekanisme yang dimulai dari perencanaan (*planning*), kemudian diorganisasikan (*organizing*) dan dilaksanakan (*directing*) serta harus dikendalikan (*controlling*) tujuan agar apa yang direncanakan memperoleh hasil yang maksimal efektif dan efisien. (Akhmad Mukiyat 2012).

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saputra, A.A (2021) kepuasan kerja didalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap karyawan dan juga perusahaan. Dimana kepuasan kerja

merupakan suatu sikap seseorang yang diterima karyawan dalam bekerja sebagai bentuk pekerjaan yang mereka kerjakan. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus didapatkan karyawan dalam bekerja. Faktor utama yang mempengaruhi puas tidak puasanya karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan yaitu Lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dalam bekerja yang didalamnya meliputi tingkah laku dalam tanggung jawab yang sudah dikerjakan dan dinilai oleh pekerja sebagai suatu penghargaan dalam pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Malthis (2008) dalam Sutikno, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang diperoleh dari hasil evaluasi pengalaman kerja yang berupa emosi positif. Sedangkan ketidakpuasan adalah ekspektasi yang tidak sesuai dengan harapan yang diterima karyawan. Kepuasan kerja dapat berupa gaji, pengakuan, dan hubungan dengan superior dengan tenaga kerja.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja bersifat individual, dimana seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, namun sebaliknya jika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka maka akan timbul sikap negatif terhadap pekerjaan yang mereka jalankan. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan mereka, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah Lingkungan Kerja Persepsi mengenai lingkungan kerja pada masing masing orang pasti akan berbeda-beda, akan tetapi Lingkungan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja yang nantinya berdampak pada kinerja mereka didalam perusahaan, lingkungan kerja yang sehat akan menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, namun lingkungan yang tidak sehat akan menyebabkan penurunan kualitas kerja pada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kondisi seseorang karyawan mengalami beban atau masalah yang harus diatasi agar tidak berpengaruh ke depannya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara individu maupun berkelompokan.

Menurut Smith, Kendal dan Hulin dalam Wahyuni, D.D (2021) Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja menjadi rendah ataupun tinggi dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang ataupun benda langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, (Hasibuan. 2017:114). Menurut Hasibuan (2012:86) gaji, upah, insentif tunjangan baik berupa sarana dan prasarana merupakan kompensasi ataupun indikator yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan jumlah yang berbeda-beda. Permasalahan tentang kepuasan kerja menjadi suatu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh Dealer Maha Surya

Motor karena jika karyawan puas maka kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) juga akan meningkat untuk terus memberikan yang terbaik kepada perusahaan, karena didalam mengelola perusahaan SDM berperan sangat penting agar terus berkembang dalam persaingan di dalam dunia bisnis. Permasalahan yang ditimbulkan dari kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh Dealer Maha Surya Motor agar karyawan bisa nyaman dalam bekerja.

Adapun lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan penurunan kualitas kepuasan pada Dealer Maha Surya Motor. Hasil pra-survey mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dealer Maha Surya Motor, dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1  
pra-surve awal lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

| No | Pertanyaan  | Jawaban         |              | Persentase  |              |
|----|---|-----------------|--------------|-------------|--------------|
|    |   | Setuju          | Tidak setuju | Setuju      | Tidak setuju |
| 1  | Saya puas dengan fasilitas dan sarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan.  | 11              | 24           | 31,428%     | 68,571%      |
| 2  | Saya puas dengan kesempatan promosi ditempat kerja yang dilakukan secara objektif   | 7               | 28           | 20%         | 80%          |
| 3  | Saya puas dengan sikap karyawan yang saling mengingatkan antar sesama rekan pekerja.  | 8               | 27           | 22,857%     | 77,142%      |
| 4  | saya puas dengan pencahayaan ditempat kerja, sirkulasi udara yang baik, ukuran ruangan yang sesuai serta kebersihan yang terjamin | 12              | 23           | 34,285%     | 65,714%      |
|    | <b>Total</b>  | <b>35 orang</b> |              | <b>100%</b> |              |

Sumber : Data Primer (Lampiran 3)

Berdasarkan pra-survey mengenai Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa 12 karyawan puas dengan fasilitas dan sarana yang

diberikan perusahaan kepada karyawan, kemudian 7 karyawan puas dengan kesempatan promosi ditempat kerja yang dilakukan secara objektif, selanjutnya 8 karyawan puas dengan sikap karyawan yang saling mengingatkan antar sesama rekan pekerja dan yang terakhir 12 karyawan puas dengan pencahayaan ditempat kerja, sirkulasi udara yang baik, ukuran ruangan yang sesuai serta kebersihan yang terjamin. Berdasarkan pra-survey di atas ditemukan bahwa Sebagian kecil karyawan merasa setuju dengan pertanyaan diatas.

Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan insetif bagi karyawan yang mampu mencapai target menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hasil pra-survey mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2  
Pra-Survey Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan

| No | Pertanyaan   | Jawaban         |              | Persentase  |              |
|----|--|-----------------|--------------|-------------|--------------|
|    |  | Setuju          | Tidak setuju | Setuju      | Tidak setuju |
| 1  | Saya puas dengan Insentif yang saya terima sangat besar.   | 7               | 28           | 20%         | 80%          |
| 2  | Saya puas dengan Instansi yang memberikan saya gaji yang sudah disesuaikan dengan kondisi saat ini | 10              | 25           | 28,571%     | 71,428%      |
| 3  | Saya puas dengan Kompensasi yang saya terima.  | 9               | 26           | 25,714%     | 74,285%      |
| 4  | Saya puas dengan bonus yang diberikan perusahaan apabila, saya mampu memenuhi target perusahaan    | 15              | 20           | 42,857%     | 57,122%      |
|    | <b>Total</b>   | <b>35 orang</b> |              | <b>100%</b> |              |

Sumber : Data Primer (Lampiran 3)



Berdasarkan hasil pra-survey diatas dilihat bahwa terdapat 7 orang karyawan setuju bahwa insetif yang diterima sangat besar. selanjutnya 10 karyawan puas dengan Instansi yang memberikan mereka gaji yang sudah disesuaikan dengan kondisi saat ini, kemudian 9 karyawan puas dengan Kompensasi yang di terima, dan yang terakhir 15 karyawan puas dengan bonus yang diberikan perusahaan apabila, mereka mampu memenuhi target perusahang. Sehingga berdasarkan survey terhadap 35 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kompensasi yang diterima pada karyawan karena Sebagian kecil karyawan setuju dengan pertanyaan diatas. Hal tersebut berdampak pada pada penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga banyak karyawan yang mengeluh dan memilih keluar dari perusahaan karena merasa kompensasi yang diperoleh belum sesuai denga napa yang diharapkan.

Hal di atas perlu diperhatikan agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Tanpa dukungan dari karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, cekatan dan handal akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan walaupun sudah didukung oleh teknologi yang canggih tetapi tidak diolah oleh SDM maka prosedur pekerjaan pada perusahaan tidak dapat berjalan lancar. Dikarenakan manusia adalah faktor yang bergerak membangun langsung sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Beban pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing dari karyawan sudah sesuai dengan kemampuan dari masing-masing bidang jobdes karyawan. Jam kerja yang diperoleh oleh karyawan yaitu 8 jam kerja dengan waktu istirahat kurang lebih 1 jam, karyawan juga diperbolehkan mengambil cuti sebanyak 2 kali dalam sebulan, sehingga karyawan yang mempunyai kepentingan bisa mengambil cuti sesuai dengan aturan perusahaan. Kepuasan kerja karyaawan

merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan karena jika kinerja dari karyawan itu rendah maka akan berdampak kepada perusahaan. Salah satu dampak yang timbul akibat permasalahan diatas yaitu keluarnya karyawan karena karyawan tidak puas dalam bekerja, dimana mereka sudah memberikan yang terbaik kepada perusahaan, namun perusahaan tidak dapat memberikan umpan balik kepada karyawannya dan dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian. Adapun observasi awal penelitian diperoleh data bahwa karyawan yang ada pada perusahaan banyak yang memutuskan untuk keluar dalam perusahaan sehingga terjadi *turnover* yang cukup tinggi pada Dealer Maha Surya Motor.

Adapun data keluarnya karyawan pada Deler Maha Surya Motor karena merasa tidak puas dengan beban kerja dan kompensasi perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1. 1  
Data Karyawan yang Keluar dari Deler Maha Surya Motor terhitung dari Januari-Desember 2023

| No | Bulan         | Jumlah karyawan yang keluar |
|----|---------------|-----------------------------|
| 1  | Januari       | 3 Orang                     |
| 2  | February      | 4 Orang                     |
| 3  | Maret         | 5 Orang                     |
| 4  | April         | 1 Orang                     |
| 5  | Mei           | 3 Orang                     |
| 6  | Juni          | 0 Orang                     |
| 7  | Juli          | 1 Orang                     |
| 8  | Agustus       | 2 Orang                     |
| 9  | September     | 3 Orang                     |
| 10 | Oktoner       | 5 Orang                     |
| 11 | Nopember      | 4 Orang                     |
| 12 | Desember      | 1 Orang                     |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>32</b>                   |

Sumber: Dealer Mahasurya Motor (Lampiran 3)

Dari hasil wawancara serta data karyawan yang keluar pada data diatas dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, hal tersebut disebabkan

karena lingkungan pekerjaan yang kurang sehat menyebabkan karyawan merasa bosan dan jenuh dalam bekerja, Lingkungan kerja ini bisa mencakup kepada hubungan karyawan dengan karyawan lain yang kurang sehat atau juga komunikasi yang terbatas, atasan yang kurang memperhatikan pekerjaan karyawan serta pemberian tugas yang terlalu banyak. Kemudian kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai dengan target yang sudah dicapai oleh karyawan serta lingkungan kerja yang membebani karyawan yang menjadi masalah serta menurunkan kepuasan kerja karyawan pada Dealer Maha Surya Motor di Singaraja. Dalam permasalahan ini peran semua pihak terutama atasan sangat penting agar bisa mengkondisikan keadaan didalam perusahaan yang bekerja di Dealer Mahasurya Motor untuk terus ditingkatkan agar perusahaan dapat terus berkembang serta target perusahaan dapat tercapai, peran dari atasan Dealer Maha Surya Motor menjadi faktor pendukung dalam menilai kinerja karyawan untuk terus berkembang kedepannya dengan pemberian kompensasi dan juga pengurangan beban kerja kepada karyawan menjadi salah satu cara meningkatkan semangat kerja kepada semua karyawan agar bisa memenuhi target perusahaan. Peran karyawan juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan penjualan dalam perusahaan, sehingga komunikasi antara karyawan dan atasan menjadi salah satu cara dalam mengatasi masalah diatas. Dimana karyawan bisa menyampaikan keluhan kesah mereka dalam bekerja, begitu juga sebaliknya atasan harus bisa menerima kritikan dan saran dari karyawan agar perusahaan terus berkembang dengan baik.

Selanjutnya, dari hasil riset pendahuluan ditemukan bahwa Sebagian besar karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Mayoritas karyawan mengeluh mengenai gaji yang mereka terima belum sesuai dengan apa yang diharapkan, jam



kerja belum sesuai dengan aturan pemerintah. Selain itu karyawan kurang mendapatkan kebebasan dalam menjalani pekerjaan, kurangnya komunikasi maupun keharmonisan antar sesama rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman serta fasilitas kerja yang masih terbatas serta pemberian kompensasi yang tidak teratur. Kondisi ini menjadi salah satu yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut penelitian Andriany (2019) yang menjelaskan lingkungan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. penelitian Permadi & Wayan (2017), yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. penelitian santoso (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Deler Maha Surya Motor di Singaraja.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan yang dinilai masih rendah.
2. Adanya penurunan semangat karyawan dalam bekerja, seperti mudah merasa Lelah.
3. Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan insetif bagi karyawan berprestasi menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diperoleh.

4. Banyak karyawan yang keluar karena merasa kurang puas terhadap kebijakan perusahaan.
5. Lingkungan kerja yang kurang begitu baik, yaitu:
  - a. Lingkungan kerja fisik  
Tempat kerjanya tidak terlalu besar, fasilitas belum cukup memadai dan sirkulasi ruangan kerja cukup panas.
  - b. Lingkungan kerja non fisik  
kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, serta kurang harmonisnya hubungan karyawan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, dan karena keterbatasan waktu, tenaga dan pengetahuan penulis. Maka pada penelitian ini akan membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini agar lebih fokus kepada permasalahan yang berkaitan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dealer Maha Surya Motor di Singaraja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Maha Surya Motor di Singaraja?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Maha Surya Motor di Singaraja?

3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Maha Surya Motor di Singaraja?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dealer Maha Surya Motor di Singaraja.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dealer Maha Surya Motor di Singaraja.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dealer Maha Surya Motor di Singaraja.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan praktis, secara rinci kedua manfaat ini ini dapat diuraikan berikut ini.

1. Manfaat secara teoritis

Hasil ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya dalam bidang manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi pihak Dealer Maha Surya Motor di Singaraja mengenai pentingnya beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Maha Surya Motor. Sebagai bahan masukan agar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka kedepanya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

c. Bagi Undiksha

Penelitian ini diharapkan mampu menambah sumber pustaka mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

