

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan atau organisasi memiliki harapan untuk perubahan, tentunya mengarah pada kemajuan perusahaan dan perkembangan yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan diharapkan memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dapat merekrut karyawan yang memiliki keahlian dan kinerja yang baik atau dapat juga meningkatkan kinerja karyawan agar pekerjaannya dapat memuaskan dan perusahaan dapat perkembangan yang baik. Untuk usaha pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih baik, permasalahan yang dihadapi akan lebih beragam seiring dengan berkembangnya teknologi. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya kesamaan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kompensasi, karena dengan diberikan kompensasi maka ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya.

Kompensasi ada dua kelompok yaitu bentuk finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yaitu kompensasi yang diterima langsung oleh karyawan terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji yaitu bayaran yang dibayarkan

untuk karyawan secara teratur, tahunan, bulanan atau mingguan. Tunjangan adalah kompensasi dari perusahaan untuk karyawannya yang dianggap telah berkerja sama dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi dalam bentuk non finansial pemberian kompensasi kepada karyawan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang layak. Karyawan akan merasa nyaman, senang dan suasana psikologis dan sosialnya bersifat positif bila lingkungan kerja memberikan kebijakan dan aturan yang baik dan jelas. Maka perusahaan sangat berperan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang efektif agar para karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Dalam kehidupan manusia tidak akan lepas dari lingkungannya, manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang sangat erat. Manusia diharuskan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, demikian pula para pekerja tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar lingkungan kerja. Setiap pekerjaan karyawan berinteraksi dari berbagai kondisi di lingkungan kerjanya. Seorang pekerja bila bekerja di lingkungan kerja yang memadai akan menghasilkan kinerja yang optimal, sebaliknya bila pekerja bekerja di lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung pekerja akan malas dan tidak bekerja secara optimal cepat lelah dan kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa keadaan bentuk fisik yang dapat mempengaruhi

langsung pekerja seperti peralatan kerja yang digunakan dan suhu udara sekitar lingkungan kerja. Langkah terbaik yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan pendekatan mengenal fisik kemudian memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Sedangkan lingkungan non fisik keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dengan atasan atau hubungan antara pekerja dengan pekerja lainnya. Perusahaan seharusnya menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antar atasan dan pekerja atau pekerja dengan pekerja lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa kepuasan pada pegawai dan menciptakan produktivitas kinerja yang baik.

Perusahaan memang sangat berperan penting memberikan aturan-aturan untuk para karyawannya agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain lingkungan kerja ada budaya perusahaan yang perlu diperhatikan agar tercapainya tujuan perusahaan. Membangun budaya perusahaan salah satu hal yang paling penting yang harus ditentukan oleh perusahaan. Tujuan dari budaya perusahaan itu sendiri yaitu untuk mengubah sikap perilaku karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan yang akan dilalui. Peran dari budaya perusahaan itu sendiri adalah sebagai wujud identitas diri karyawan dan untuk membedakan antara perusahaan lainnya. Budaya perusahaan mempermudah membentuknya komitmen dan pemikiran yang kuat daripada kepentingan pribadi. Memperkuat standar perilaku perusahaan untuk membangun pelayanan kepada konsumen.

Budaya perusahaan merupakan metode peraturan yang dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung perubahan dan mempengaruhi

karyawan dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan. Budaya perusahaan merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencerminkan keyakinan para karyawan seperti apa perilaku dan apa yang harus dilakukan didalam sebuah perusahaan. Budaya perusahaan memiliki visi jelas yang dikomunikasikan oleh manajemen perusahaan untuk semua anggota perusahaan. Untuk mencapai dan mempengaruhi tingkat kinerja yang bersaing dalam lingkungan ekonomi global saat ini budaya perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berbagai tantangan harus dihadapi oleh tim manajemen perusahaan untuk menciptakan budaya perusahaan mempersatukan dengan kinerja dan rasa integritas yang kuat. Untuk menciptakan kinerja dan integritas tinggi, budaya perusahaan membutuhkan manajemen yang berusaha untuk menciptakan cara berpikir yang mendorong secara umum, sehingga manajer dan karyawan yang memiliki norma pribadi yang berbeda akan bersedia dan menghormati hukum yang telah ditetapkan.

Budaya mempengaruhi kinerja karyawan didasarkan pada gagasan bahwa budaya dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dari perusahaan. Budaya perusahaan yang positif dan partisipatif dengan pemahaman praktik dan kondisi perusahaan, dapat memberikan manfaat besar bagi perusahaan serta keunggulan bersaing lebih terkemuka. Budaya perusahaan memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Budaya perusahaan mungkin menjadi suatu faktor yang penting dalam menentukan berhasil atau gagal perusahaan dalam waktu yang akan datang. walaupun sulit diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menunjang perusahaan dengan tenaga, bakat, dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kinerja, dan meyakinkan perusahaan bahwa telah memenuhi aspek-aspek yang legal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memuaskan perusahaan saja dengan menghasilkan *profit* yang tinggi, namun juga harus memberi kepuasan kepada para karyawannya yang bekerja di perusahaan tersebut, baik dari *level top, middle*, maupun pegawai pelaksana.

Faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dengan karyawan merasa puas, diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja dan berefek pada meningkatnya produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi karyawan, sehingga karyawanpun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi *customernya*.

Kepuasan kerja karyawan mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta *customer*. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan merupakan kewajiban dari setiap jajaran pemimpin perusahaan yang bersangkutan. Standar tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, pergantian karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan berkurang.

Dari PT. Sritex kita bisa melihat perusahaan yang sangat besar dan maju dan memiliki karyawan lebih dari 50.000 karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan banyak dan kualitas produksi yang baik hingga mengekspor hasil produksinya ke banyak negara akankah memiliki kepuasan kerja bagi karyawan yang merata. Lingkungan kerja pada umumnya harus membuat nyaman untuk seluruh karyawan karena pada dasarnya pabrik memiliki limbah yang mungkin bisa mengganggu pekerja. Di sebuah pabrik di harapkan memiliki aturan – aturan yang dapat membetuk individu karyawan. Tata tertib perusahaan diharapkan memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan dan juga karyawan tidak merasa terbebani dengan adanya aturan tersebut.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- c. Apakah budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penulisan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja secara simultan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat baik bagi lembaga (instansi yang terkait) maupun bagi dunia keilmuan, yaitu:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sri Rejeki Isman Tbk. (Sritex) Sukoharjo.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Sritex Sukoharjo, untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan yang akan memberi dampak baik untuk citra perusahaan.

###### b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam mempelajari aspek yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan untuk penelitian selanjutnya

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB IPENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas beberapa hal seperti latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan secara keseluruhan.

### **BAB II**

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematika mengenai hasil peneliti terdahulu, kerangka teoritik guna untuk menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap penelitian.

**BAB III****METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan subyek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

**BAB IV****HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yang meliputi deskriptif objek penelitian yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V****PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.