

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Perusahaan dalam usaha untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan benar. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu pekerjaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan merasa

tidak puas dalam bekerja. Kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Hasibuan (2005) dalam (Handaru et al., 2013) Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya kepuasan kerja karyawan.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan. Dalam bekerja, seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bagi karyawan imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan,

maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh.

PT. Datascrip Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi perlengkapan kantor, berdiri pada tahun 1969 oleh bapak Joe Kamdani. Pada awalnya perusahaan merupakan sebuah toko kecil yang menjual berbagai alat tulis keperluan kantor yang terletak di wilayah pecenongan dan kemudian pindah ke jalan Angkasa, Jakarta Pusat. Seiring dengan berjalannya waktu perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan pertumbuhan untuk menegaskan eksistensinya pada distributor melalui peningkatan kualitas di segala bidang kerja dalam rangka menghadirkan pelayanan yang berkualitas bagi konsumen.

Karyawan PT. Datascrip Jakarta, bagian Gudang kurang merasa puas dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja ini ditunjukkan dengan pendapat mereka tentang lingkungan kerja fisik diantaranya adalah toilet yang kecil dan tempatnya terlalu jauh, musholla yang kecil dan dianggap kurang, dan seringnya dilakukan perubahan *design lay out* peralatan sehingga sering terjadi kesulitan dalam menemukan beberapa peralatan dengan cepat yang menurut mereka mengganggu kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis, karena karyawan yang dekat dengan atasan akan lebih mudah promosi dan naik jabatan dibandingkan dengan karyawan yang tidak dekat dengan atasan, terjadi persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan untuk menarik hati pimpinan, *team work* yang kurang solid karena persaingan yang tidak sehat, bagi karyawan yang kurang puas maka akan pindah ke perusahaan lain. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas, sehingga sebagian mereka tidak dapat bekerja dengan optimal.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka telah lakukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih giat dan loyal melakukan pekerjaannya. Karyawan PT. Datascrip Jakarta bagian Gudang kurang merasa puas dengan masalah kompensasi yang mereka terima. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini disebabkan karena beberapa hal, diantaranya adalah karena pemberian insentif

yang tidak tepat waktu, jumlah pemberian insentif yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, kurangnya penghargaan dari perusahaan atas pekerjaan mereka, adanya pemotongan upah yang mereka terima karena beberapa kesalahan.

Permasalahan selanjutnya yang terkait dengan lingkungan kerja, dimana permasalahan pada 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 membuat para karyawan tidak konsen dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, kondisi material menyangkut ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya.

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Jakarta.**

## **1.2 Batasan Masalah**

Dalam penulisan proposal skripsi ini, Penulis Memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Datascrip Jakarta”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Datascrip Jakarta ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Datascrip Jakarta ?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Datascrip Jakarta ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Datascrip Jakarta.
2. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Datascrip Jakarta.
3. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Datascrip Jakarta.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek Manajemen SDM khususnya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang tidak dapat di peroleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan perusahaan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

3. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas

Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Program Studi Manajemen.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.