

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di situasi yang sangat berkembang seperti saat ini tentunya persaingan antar perusahaan di Indonesia baik yang bergerak dibidang produksi ataupun yang bergerak dibidang pelayanan jasa sangatlah ketat. Terlebih lagi dengan semakin terbukanya pasar dalam era globalisasi sekarang ini yang menyebabkan setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai manajemen yang lebih baik lagi dalam kegiatan operasional perusahaannya untuk menghasilkan produk atau jasa yang bisa memberikan nilai terbaik bagi para konsumennya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting sebagai roda penggerak di dalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan visi dan misi sebuah perusahaan. Selain itu juga agar dapat menjadikan perusahaan yang kompetitif dan berkualitas untuk meningkatkan eksistensi perusahaan tersebut. Baik dari *low level* sampai dengan *top management* memiliki *job desc*, kewajiban serta tanggung jawabnya masing-masing dalam menghidupkan dan menggerakkan sebuah perusahaan. Perusahaan juga harus mampu memelihara karyawannya dengan baik, sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan mampu diberikan dengan baik oleh karyawan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan akan memberikan kinerja memuaskan bagi karyawan.

Kondisi kerja merupakan pendukung utama untuk melakukan kegiatan di dalam perusahaan. Jika kondisi kerja nyaman, akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara *on time*, dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Mempertahankan sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki potensi yang sulit

didapat sementara untuk dapat bersaing di jaman yang modern diperlukan sumber daya manusia yang potensial.

Dalam mempertahankan karyawan yang potensial, maka perlu bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi bagi karyawan. Dalam penelitian Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada *turnover intention*.

Selain kompensasi, hal yang perlu perusahaan perhatikan dalam mempertahankan karyawan adalah kepuasan kerja. Loyalitas karyawan dalam bekerja bisa mengindikasikan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Penilaian yang timbul dari tenaga kerja berdasarkan situasi kerja berupa sikap positif itulah yang dinamakan kepuasan kerja. Sudiarditha *et al.* (2016) menyatakan bahwa semakin puas karyawan terhadap perusahaan, akan semakin tinggi pula motivasi mereka dalam menjalankan segala pekerjaannya.

PT. Leoco merupakan produsen interkoneksi yang berkembang pesat dengan mencapai lebih dari 26 negara yang salah satunya berada di Indonesia dengan OEM (*Original Equipment Manufacturer*) inovatif dan desain ODM (*Original Desain Manufacture*). Kantor perusahaan yang berada di wilayah Bekasi tepatnya di Kawasan Industri Delta Silikon 2 Jalan Kranji Blok F12 No.12 memiliki kurang lebih 369 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap/*PKWTT* dan karyawan kontrak/*PKWT* dengan karakter yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus memahami betul kebutuhan dari masing-masing karyawannya agar dapat menciptakan kepuasan kerja.

Permasalahan pada kondisi kerja karyawan PT. Leoco Indonesia adalah yakni kurangnya sarana dan prasarana pendukung seperti ketersediaan unit toilet untuk karyawan operator produksi dimana hanya ada 6 pintu (2 pintu toilet laki-laki dan 4 pintu toilet wanita), sehingga banyak karyawan yang mengeluhkan ketidaknyamanan jika harus mengantre ketika ingin menggunakan toilet di jam kerja apalagi ketika kondisi jam istirahat. Kondisi tempat ibadah yang kurang memadai untuk menampung jumlah seluruh

karyawan operator produksi yang ingin melakukan ibadah (sholat) diwaktu bersamaan ketika waktu *ishoma* tiba.

Oleh sebab itu karyawan harus bergantian ketika menggunakan fasilitas tersebut. Serta kurangnya kenyamanan pada area produksi karena area tersebut tidak ber AC dan hanya menggunakan kipas angin. Line produksi yang terdiri dari bagian P1 (*Cutting*), P2 (*Crimping*), P3-1 (Otomotif) dan P3-2 (Elektronik) yang terdiri dari 223 karyawan berada dalam satu area hanya menggunakan kipas angin berukuran sedang sebagai alat pendingin udara di beberapa sudut ruangan yang berjumlah 12 unit dan semua unit kipas angin masih berfungsi. Sedangkan untuk permasalahan kompensasi, yaitu jumlah besaran yang diterima oleh karyawan kontrak tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini terlihat pada bonus akhir tahun yang diterima oleh para karyawan.

Penelitian yang dikemukakan oleh Ridwan Suryo Pranowo (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan membuat karyawan tidak bertahan lama atau tidak bisa memenuhi jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dengan kata lain menimbulkan niat *resign* bagi karyawan. Karyawan yang tidak bertahan bisa disebabkan karena adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan tersebut.

Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention* dalam penelitian Qureshi et. al, (2013). Berikut ini, data yang menunjukkan *turnover* pada PT. Leoco Indonesia:

**Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan**

**PT. Leoco Indonesia**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Prosentase Karyawan Keluar	Prosentase Karyawan Masuk
2016	417 Orang	-	-	-	-
2017	417 Orang	-	-	-	-
2018	398 Orang	24	5	24%	5%

2019	385 Orang	22	9	22%	9%
2020	369 Orang	19	3	19%	3%

*Sumber Data : HRD PT. Leoco Indonesia, 2021*

Dari data tabel 1.1 di atas, menunjukkan jika ada ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di PT. Leoco Indonesia, dan karyawan memilih untuk *resign* mencari pekerjaan yang baru. Dari tahun 2018 hingga tahun 2020 total karyawan yang keluar sebanyak 65 orang dan yang masuk menggantikan posisi karyawan *resign* hanya 17 orang, hal ini menunjukkan jika ada ketidakpuasan dalam bekerja di PT. Leoco Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kondisi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Leoco Indonesia, Bekasi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Leoco Indonesia, Bekasi ?
2. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Leoco Indonesia, Bekasi ?
3. Apakah ada pengaruh kondisi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Leoco Indonesia, Bekasi ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Leoco Indonesia, Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Leoco Indonesia, Bekasi.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kondisi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Leoco Indonesia, Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan sebagai masukan dalam pemecahan masalah terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademis / Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi yang positif dan referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Bhayangkara.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Bertitik tolak pada rumusan masalah, maka penulis perlu membatasi permasalahan dengan tujuan agar pembahasan permasalahan tidak terlalu luas. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Kondisi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Leoco Indonesia bagian operator produksi”.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran keseluruhan isi dari penelitian ini yang terdiri atas lima bab, maka peneliti membuat sistematika secara garis besar adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

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

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan yaitu pengertian Kepuasan Kerja, pengertian Kondisi Kerja dan pengertian Kompensasi serta mengenai variabel-variabel serta hal-hal yang ada dalam penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

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

Pada bab ini berisi pembahasan mengenai hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian serta implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial untuk penelitian berikutnya.