

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 di bidang produksi ataupun yang bergerak dibidang pelayanan jasa sangatlah ketat. Terlebih lagi dengan semakin terbukanya pasar dalam era globalisasi saat ini yang menyebabkan setiap perusahaan di tuntut untuk mempunyai manajemen yang lebih baik lagi dalam kegiatan operasional perusahaannya untuk menghasilkan produk atau jasa yang bisa diberikan nilai terbaik bagi para konsumennya.

Sumber daya manusia adalah 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* mempunyai *job desc*, kewajiban serta tanggung jawabnya masing-masing untuk menghidupkan dan menggerakkan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu memelihara karyawannya dengan baik, sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan mampu diberikan dengan baik oleh karyawan. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan akan memberikan kinerja memuaskan bagi karyawan.

Lingkungan kerja adalah pendukung utama untuk melakukan aktivitas pada perusahaan. Apabila kondisi kerja nyaman, akan membantu karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya secara *on time*, dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawannya. Menurut Badrianto & Ekhsan (2019) Lingkungan selalu memberikan pengaruh yang signifikan bagi siapapun, termasuk perusahaan. Perusahaan tidak akan tumbuh dengan baik jika lingkungan kerja disekitarnya tidak

kondusif, lingkungan kerja yang baik menentukan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja tidak sehat dapat membuat karyawan gampang stress, tidak bersemangat bekerja, datang terlambat dan sebaliknya.

Mempertahankan sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia mempunyai potensi yang sulit didapat sementara untuk dapat bersaing di jaman yang modern dibutuhkan sumber daya manusia potensial. Dalam mempertahankan karyawan yang potensial, maka perlu bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi bagi karyawan. Dengan begitu, apabila kompensasi yang diberikan secara benar dan tepat, maka karyawan bekerja lebih bersemangat dan merasa dihargai dengan begitu karyawan dapat bekerja sesuai dan juga akan mencapai target perusahaan. Tetapi, jika kompensasi yang didapat karyawan dinilai tidak terpenuhi, maka akan berdampak pada penurunan efektivitas bekerja pada karyawan.

Selain kompensasi, hal yang perlu perusahaan perhatikan untuk mempertahankan karyawan yaitu kepuasan kerja. Loyalitas karyawan dalam bekerja bisa mengidentifikasi kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Penilaian yang muncul dari tenaga kerja berdasarkan situasi kerja berupa perilaku positif itulah yang dinamakan kepuasan kerja. Ketika semakin puas karyawan terhadap perusahaan, akan meningkat juga motivasi mereka untuk menjalankan segala aktivitas pekerjaannya, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk selalu semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Begitu juga pada kepuasan, karyawan memiliki perannya untuk mensejahterakan perusahaan setiap karyawan ingin merasa puas atas pekerjaannya, dimana kadar kesenangan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan pekerjaan atas perannya didalam perusahaan. karyawan memiliki kepuasan kerja yang relatif tinggi, dan didalam suatu perusahaan pasti akan memperoleh produktivitas yang maksimal.

Tidak banyak pabrik kertas di Indonesia, data riset Indonesia mencatat jumlahnya tidak sampai 40 pabrik. Berdasarkan dari jumlah tadi, pabrik kertas yang menghasilkan kertas yang terdiri dari bahan baku kertas bekas tentu lebih sedikit lagi. Dan di antara yang sedikit itu, PT Pabrik Kertas Noree Indonesia merupakan salah satunya. PT. Pabrik Noree Indonesia mengklaim diri sebagai pabrik swasta pertama di Indonesia yang berbahan baku *recycle paper*. Maklum, pabrik ini memang sudah berumur dan didirikan pada tahun 1972, PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia berlokasi di Kota Bekasi, Jawa Barat. Produk kertas yang diproduksi dari kertas daur ulang yang menjadi andalannya yaitu cone board (kertas tabung atau kertas corong, yang biasa digunakan untuk gulungan tekstil dan benang) dan white board (untuk kemasan). Produk lainnya merupakan brown board (kotak sepatu), yellow board (stationery), grey board (cover buku dan folder).

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia masih kurang sarana dan prasarana pendukung contohnya ketersediaan unit toilet untuk karyawan operator produksi terdapat 2 pintu (1 pintu toilet pria dan 1 pintu toilet perempuan), sehingga banyak karyawan yang mengeluhkan toilet di jam kerja, ketika kondisi jam istirahat. Kondisi tempat ibadah yang kurang memadai untuk menampung jumlah seluruh karyawan operator produksi yang ingin melakukan ibadah (sholat) di waktu yang bersamaan ketika waktu *ishoma* tiba. Dengan begitu karyawan harus bergantian ketika menggunakan fasilitas tersebut. Dan juga kurangnya kenyamanan pada area produksi karena area tersebut tidak ber AC hanya memakai kipas angin dan hexos. Yang terdiri dari 147 orang karyawan dan didalam satu area hanya menggunakan kipas angin dan hexos yang berukuran sedang sebagai alat pendingin udara di beberapa sudut ruangan yang berjumlah 10 unit dan untuk semua unit masih berfungsi. Sedangkan untuk permasalahan kompensasi besaran jumlah yang diterima oleh karyawan kontrak tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, hal tersebut dapat dilihat dari bonus akhir tahun yang diterima oleh para karyawannya. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki prestasi kerja

yang bagus, mereka tidak mendapatkan *reward* atau insentif dari perusahaan. Padahal dengan adanya *reward* atau insentif yang perusahaan berikan kepada karyawan hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Karyawan yang tidak mempunyai loyalitas kepada perusahaan akan membuat karyawan tersebut tidak dapat bertahan lama atau tidak bisa memenuhi jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan kata lain dapat terjadinya niat *resign* bagi karyawan. Karyawan yang tidak bertahan bisa disebabkan karena adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan dan hal tersebut dapat berdampak buruk untuk perusahaan karena kualitas kerja yang buruk.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
2019	395	20	5
2020	380	15	8
2021	373	9	3

Sumber Data : HRD PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas membuktikan jika ada ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, sehingga karyawan memilih untuk *resign* mencari pekerjaan yang baru. Pada tahun 2018 hingga tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 44 orang karyawan dan juga untuk jumlah karyawan yang menggantikan posisi karyawan yang *resign* terdapat 16 orang karyawan, hal tersebut menandakan jika tidak ada kepuasan dalam bekerja di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

Berdasarkan uraian yang tersebut, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia**”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kertas Noree Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan/Instansi

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

2. Bagi Akademika / Universitas

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

3. Bagi Peneliti

Peneliti 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.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, maka dari itu penelitian ini mendasarkan pada lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisan ini yang terjadi 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 V

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.