

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis, perusahaan diharuskan untuk menjalankan operasionalnya secara optimal. Namun, sering kali perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Padahal, kelangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan dalam mengelola aspek keuangan, pemasaran, dan produk, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh seberapa baik perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusianya (Aritonang et al., 2019).

Pada dasarnya, organisasi atau perusahaan memiliki tujuan untuk meraih keuntungan maksimal dan menjaga keberlangsungan usaha dalam jangka panjang. Ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam perusahaan, sehingga diperlukan keterlibatan karyawan dalam menjalankan semua aktivitas yang ada. Dalam menghadapi era globalisasi, banyak perusahaan sering menghadapi berbagai masalah yang mengakibatkan kegagalan. Masalah ini biasanya disebabkan oleh ketidakmampuan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi serta kurang optimalnya kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan (Ferdian & Nariah, 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kemampuan berfikir, merasa, berkehendak, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan kreativitas. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, perasaan, dan kemauan. Semua potensi tersebut memberikan

kontribusi bagi usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan SDM yang berkualitas, diharapkan perusahaan dapat meraih kinerja yang baik di masa mendatang dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi misinya sangat bergantung pada peran dan kualitas SDM dalam organisasi (Ferdian & Nariah, 2024).

Menurut (Savitri, 2023), kepuasan kerja adalah sikap positif yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri secara sehat terhadap situasi dan kondisi pekerjaan. Hal ini mencakup aspek seperti upah, kondisi sosial, lingkungan fisik, serta aspek psikologis dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor krusial bagi karyawan dalam mencapai kinerja maksimal. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa dihormati dan dihargai. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin (Aritonang et al., 2019).

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya sarana dan prasarana agar karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan secara teratur dan sistematis akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif. Hal ini mendorong perusahaan untuk fokus pada kepuasan kerja karyawan. PT. Puji Sarana Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang general kontraktor, *supplier*, dan penyedia sewa alat berat. Berlokasi di Indonesia, perusahaan ini telah dikenal luas karena dedikasinya dalam memberikan pelayanan terbaik dan solusi konstruksi yang

inovatif. Dengan motto "Membangun Masa Depan Bersama", PT. Puji Sarana Jaya selalu berkomitmen untuk mendukung proyek konstruksi dari awal hingga akhir.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan masalah serius seperti rendahnya produktivitas, tingginya *turnover*, dan meningkatnya ketidakhadiran karyawan. Banyak upaya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki. Jika karyawan merasa bahwa apa yang diterima melebihi ekspektasi, hal tersebut akan menciptakan rasa puas terhadap hasil yang dicapai.

Tabel 1. 1 Data Penurunan Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar
2021	78	6
2022	83	4
2023	87	2

Sumber: Data PT Puji Sarana Jaya

Dari data yang disajikan dalam tabel diketahui bahwa adanya penurunan jumlah karyawan dari tahun 2021 ke 2023 yang menunjukkan bahwa adanya rasa ingin bertahan dari karyawan di PT Puji Sarana Jaya. Salah satu faktor yang mendasari adanya rasa ingin tahu itu adalah kepuasan kerja. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan, penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mencakup segala hal

di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja. Menurut (Tasya, 2024), perusahaan harus memperhatikan kondisi internal agar setiap individu di dalamnya dapat bekerja dengan optimal dan merasa nyaman selama menjalankan tugasnya.

Karyawan dengan kinerja terbaik mampu menjalankan strategi yang telah dirancang oleh perusahaan dengan sukses. Faktor lingkungan di sekitar karyawan dapat memengaruhi efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan (Firdaus et al., 2024). (Astuti & Iverizkinawati, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Namun, pandangan berbeda disampaikan oleh (Wongkar et al., 2018), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebagian besar karyawan PT. Puji Sarana Jaya merasa puas terhadap kenyamanan lingkungan kerja, perusahaan memberikan dukungan terhadap ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya berarti fasilitas fisik yang lengkap, seperti meja, kursi, pencahayaan yang baik, dan ventilasi yang memadai, tetapi juga suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Faktor psikologis seperti rasa aman, komunikasi yang baik antar karyawan dan manajemen, serta adanya kesempatan untuk berkembang juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Dukungan dari atasan dan rekan kerja turut membantu menciptakan lingkungan yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal

ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Selain lingkungan kerja, pengembangan karir merupakan salah satu komponen utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Proses mempersiapkan individu untuk mengisi posisi dalam organisasi atau bisnis dengan visi ke depan disebut pengembangan karir. Seiring perkembangannya, muncul pemahaman bahwa dunia bisnis atau manajemen SDM telah menyusun strategi sebelumnya dan kini mengembangkan strategi baru untuk mendukung kemajuan karir karyawan selama mereka bekerja (Hutabarat et al., 2023). Menurut (Ferdian & Nariah, 2024), pengembangan karir merupakan suatu proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan menyediakan materi serta menerapkan metode yang tepat untuk mengoptimalkan pengembangan potensi secara keseluruhan.

Menurut (Damayanti et al., 2018), Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal dalam suatu organisasi, seorang pemimpin perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir mencakup berbagai kegiatan yang mendukung karyawan dalam merencanakan karir masa depannya di perusahaan, sehingga memungkinkan pengembangan yang optimal bagi karyawan dan perusahaan.

Pengembangan karir yang disertai dengan timbal balik yang jelas dari perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika program pengembangan karir dijalankan dengan efektif, tingkat kepuasan kerja akan

semakin tinggi. Pengembangan karir dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Sinaga & Wahyanti, 2019), mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses perencanaan yang terstruktur untuk menyelaraskan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis organisasi.

PT. Puji Sarana Jaya telah menyediakan jalur karir, program pelatihan, sistem penilaian kinerja, survei kebutuhan karir, dan rotasi pekerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan karir bagi karyawan. Namun, ada sebagian kecil karyawan yang merasa beberapa aspek tersebut masih perlu ditingkatkan, terutama terkait kejelasan jalur karir, hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang jelas mengenai langkah-langkah untuk mencapai promosi atau peningkatan jabatan, serta kriteria penilaian kinerja yang digunakan perusahaan. Karyawan mungkin merasa kurang termotivasi dan bingung tentang cara mengembangkan diri di perusahaan, yang pada akhirnya bisa menurunkan kepuasan kerja mereka.

Karir yang terus berkembang, di mana peningkatan dalam pekerjaan dan kenaikan jabatan menjadi tolok ukur, dapat membuat karyawan merasa puas dengan pencapaian dan tugas yang mereka jalankan. Penelitian oleh (Sinaga & Wahyanti, 2019), menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan (Kurniawan, 2015) yang juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Manoppo, 2015)

menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Keberhasilan karyawan dalam pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh kompensasi, yang merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Menurut (Ferdian & Nariah, 2024), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas waktu, usaha, dan pemikiran yang telah dicurahkan oleh karyawan. Kompensasi ini dianggap sebagai bentuk balasan atas partisipasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan penghargaan yang adil dan wajar. Kompensasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, mengingat salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Sinaga & Wahyanti, 2019). Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setara dengan usaha dan tanggung jawabnya akan merasa lebih termotivasi untuk terus berkontribusi secara optimal. Sistem kompensasi yang efektif harus mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan yang relevan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suciani, 2022), bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munasip, 2019), bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

No	Jabatan	Gaji 2022	Kenaikan/tahun	Gaji 2023	Kenaikan/tahun	Gaji 2024	Uang Lembur/jam
1.	Komisaris	100%	75%	100%	100%	100%	-
2.	Direktur Utama	82%	100%	88%	100%	88%	-
3.	Direktur	64%	100%	72%	100%	73%	100%
4.	Manager Opsional	64%	60%	66%	50%	65%	100%
5.	Manager Accounting and Finance	64%	60%	66%	50%	65%	100%
6.	Manager Pemasaran	64%	60%	66%	50%	65%	100%
7.	Kepala Proyek	55%	35%	54%	50%	53%	83%
8.	Manager HRD	45%	75%	52%	50%	52%	66%
9.	Asisten Manager Accounting And Finance	45%	50%	48%	50%	48%	66%
10.	Staff Accounting and Finance	45%	25%	44%	50%	44%	66%
11.	Staff HRD	45%	25%	44%	50%	44%	66%
12.	Karyawan (Bagian Operasional)	44%	13%	41%	50%	41%	50%

Gambar 1. 1 Data Kompensasi PT. Puji Sarana Jaya

Sumber: Data PT. Puji Sarana Jaya

Berdasarkan data kompensasi yang ditampilkan pada tabel, dapat dilihat adanya tabel yang memuat informasi tentang gaji pokok PT. Puji Sarana Jaya pada tahun 2022, 2023, dan 2024, beserta uang lembur yang diberikan.

Di tahun 2024, karyawan mengalami penurunan kenaikan gaji dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penurunan kenaikan gaji ini menjadi sumber ketidakpuasan bagi para karyawan. Karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan apresiasi yang cukup atas kontribusi mereka, terutama karena kenaikan gaji yang lebih rendah dianggap tidak sebanding dengan kenaikan biaya hidup yang mereka hadapi. Selain itu, uang lembur yang diberikan juga dianggap kurang memadai oleh karyawan jika dibandingkan dengan beban kerja yang berat dan membutuhkan tambahan waktu. Bagi karyawan, bonus uang lembur sebagai bentuk kompensasi mencerminkan apresiasi perusahaan atas dedikasi mereka. Karyawan mengharapkan bahwa kompensasi yang diterima sepadan dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Adisti et al., 2024). Adapun hal lain yang menjadi masalah yaitu mengenai kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan atau dana pensiun yang mana pemberian kompensasi tersebut tidak diberikan secara merata, disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang membatasi

pemberian kompensasi tersebut hanya untuk karyawan dengan posisi jabatan tertentu atau yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan yang merasa bahwa perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan mereka.

Bagi beberapa karyawan, ketidakpuasan ini dapat berdampak pada semangat dan loyalitas kerja karyawan. Karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan kerja keras yang telah mereka lakukan, terutama bagi mereka yang berada pada posisi operasional yang memiliki beban kerja tinggi namun dengan kompensasi yang lebih rendah. Jika perusahaan tidak mengambil tindakan untuk mengatasi masalah ini, perusahaan akan berisiko kehilangan karyawan yang kompeten dan berpengalaman, yang akan berdampak pada produktivitas dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, PT Puji Sarana Jaya dapat mempertimbangkan untuk meninjau ulang kebijakan kenaikan gaji, mungkin dengan melakukan evaluasi berdasarkan kinerja dan kontribusi karyawan secara individual. Selain itu, perusahaan juga bisa meningkatkan fasilitas atau insentif lain yang dapat membantu mempertahankan kepuasan kerja, seperti memberikan fasilitas tambahan bagi karyawan operasional atau meningkatkan tunjangan lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dan fenomena yang telah disampaikan, serta adanya celah dalam beberapa hasil penelitian sebelumnya, diduga bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian mengenai "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Puji Sarana Jaya**"

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Puji Sarana Jaya?
2. Apakah pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Puji Sarana Jaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Puji Sarana Jaya?
4. Apakah lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Puji Sarana Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Puji Sarana Jaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Puji Sarana Jaya.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Puji Sarana Jaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Puji Sarana Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada praktisi dalam memahami bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Informasi ini dapat dijadikan pedoman untuk merancang program pengembangan karir dan kebijakan kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

2. Bagi Institusi

Bagi PT. Puji Sarana Jaya, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan memperkuat loyalitas karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap

kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut yang ingin mengkaji aspek-aspek lain yang terkait dengan kepuasan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I: PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang mendasari topik penelitian meliputi pengertian, teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, operasional variabel, dan metode analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

BAB V: PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan penelitian sesuai dengan hasil yang ditemukan dari pembahasan serta saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan atau pihak-pihak terkait dari pembaca.

