

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusialah yang membuat suatu rencana, mengatur, mengolah dan mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan, sehingga sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dimaksimalkan secara optimal dan diupayakan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik untuk mencapai keuntungan perusahaan. Hal ini tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja karyawan di antaranya seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan juga pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan, di luar gaji yang di terima oleh karyawan yaitu insentif.

Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, begitu pula dengan tingkat kepuasan kerjanya. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan jalan memberikan dorongan untuk bekerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dan menekan rasa malas bekerja pegawai (Suharno et al., 2020). Dengan melakukan beberapa upaya tersebut, diharapkan karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik pada perusahaan. (Sedarmayanti, 2018). Menurut Fattah (2017) Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang direspon sebagai hasil penilaian dari pekerjaan yang dikerjakannya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dicerminkan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan dalam & luar pekerjaan.

Faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan dan bisa berpengaruh terhadap aktivitas karyawan tersebut ketika sedang

melakukan pekerjaan mereka Utara & Pamangin (2023). Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja ialah segala macam bahan serta alat yang digunakan atau lingkungan sekitar dimana seseorang melakukan pekerjaan, metode kerja, dan juga setting kerja yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok. Lingkungan kerja dapat diartikan dengan sesuatu atau situasi yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi sebuah pekerjaan yang sedang mereka kerjakan Sarah & Alini (2020). Setelah melakukan observasi di lingkungan kerja UD. Sinar Tani dapat dilihat kurang nyamannya kondisi lingkungan kerja dikarenakan masalahnya terdapat bau bawang dalam udara bisa membuat para karyawan tidak nyaman dan berisiko terhadap kesehatan pernapasan, kurangnya lahan parkir juga bisa menyulitkan pekerja. Sebaiknya pabrik harus mempertimbangkan penggunaan ventilasi yang baik untuk mengatasi bau bawang dan meningkatkan manajemen lahan parkir untuk kenyamanan dan keamanan pekerja. Menurut Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra (2015) kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya.

Selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) adalah sebuah ketimpangan antara kapasitas kerja atau kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diberikan untuknya. Beban kerja menurut Yusuf (2023) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan organisasi yang banyak aktivitasnya. Berdasarkan hasil observasi terkait Beban kerja yang berlebihan tidak baik bagi karyawan karena akan mengakibatkan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental,(Fahira, 2022).

Kompensasi ialah segala penghasilan yang berupa uang, benda langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pelayanan yang diserahkan pada perusahaan. Pembuatan sistem Kompensasi yang efisien adalah bagian pokok dari manajemen sumber daya manusia orang sebab menolong menarik serta menjaga pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Tidak cuma itu sistem Kompensasi perusahaan mempunyai efek kepada kinerja manajemen, menurut (Hasibuan, 2017). Namun menurut pendapat dari Mangkunegara (2013) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

UD. SINAR TANI ini merupakan supplier yang memproduksi bawang goreng. Perusahaan ini berada di Desa Pagundan, Lebakwangi-Kuningan Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1995 dan sudah beroperasi selama 28 tahun. Perusahaan ini menjual bawang goreng kepada perusahaan produksi, misalnya PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Berdasarkan data tahun 2022 dari perusahaan UD. Sinar Tani memiliki karyawan berjumlah sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data jumlah karyawan pada UD. Sinar Tani**

<b>NO</b>	<b>PENEMPATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Kantor	7 Orang
2	Supir	4 Orang
3	Packing	69 Orang
4	Produksi	52 Orang
5	Cleaning Service	3 Orang
<b>JUMLAH</b>		<b>135 Orang</b>

*Sumber : Data Primer UD. SINAR TANI*

Berdasarkan data diatas menjelaskan terdapat jumlah karyawan sebanyak 135 orang yang bekerja di perusahaan UD. Sinar Tani hingga saat ini. Pada penelitian ini peneliti meneliti sebagian tenaga kerja yang dimiliki oleh UD. Sinar Tani dengan mewawancarai langsung dari sebagian karyawan tersebut tentang lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi atau pemberian upah selama kerja. Dengan populasi sebanyak itu tidak terlepas dari sebuah masalah yang timbul di perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara tersebut terdapat masalah tentang lingkungan kerja, beban kerja dan upah gaji yang tidak seimbang dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tersebut.

**Tabel 1. 2**  
**Data Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja**

No	pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan sesuai kemampuan	30%	70%	20	100%
2	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan	65%	35%	20	100%
3	Atasan dalam menegakan disiplin sangat tegas	75%	25%	20	100%
4	Apakah anda mendapatkan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan	30%	70%	20	100%
5	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	50%	50%	20	100%

*Sumber: Hasil Pra Survey (2023)*

Berdasarkan data di atas, hasil pra-survei terhadap sebagian karyawan UD. Sinar Tani menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan sebanyak 70% karyawan merasa tidak puas karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan

pekerjaan mereka, seperti mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi. Selain itu, 70% karyawan juga menunjukkan kecenderungan negatif terhadap jumlah bayaran yang mereka terima dari perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan kepada karyawannya.

Untuk meyakinkan hal yang terjadi di perusahaan tersebut terdapat banyak karyawan yang keluar dari perusahaan ini dan dibuktikan dengan adanya data turnover rate karyawan, data turnover rate juga dapat digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan kerja pada suatu perusahaan, oleh karena itu ketika tingkat kepuasannya rendah maka semakin tinggi turnover-nya, dan begitupun sebaliknya jika suatu tingkat kepuasan tinggi maka tingkat turnover akan rendah. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan pada UD. Sinar Tani dilakukan perhitungan pada turnover intention. Karena tingkat turnover rate merupakan salah satu indikator dalam kepuasan kerja. Adapun hasil perhitungan turnover intention pada tabel berikut ini menggunakan rumus yang dikemukakan Ningsih dan putra (2019) :

Rumus Perhitungan Turnover Intention Pertahun (Ningsih dan Putra, 2019) :

$$TurnOver = \frac{Jumlah\ Karyawan\ Keluar}{Jumlah\ Karyawan\ Awal} \times 100\ %$$

Berikut data turnover rate karyawan UD. SINAR TANI

**Tabel 1. 3**  
**Data TurnOver Karyawan Tahun 2020-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Total karyawan awal tahun</b>	<b>Karyawan masuk</b>	<b>Karyawan keluar</b>	<b>Total karyawan akhir tahun</b>	<b>Presentase</b>
2020	138	6	8	136	6 %
2021	136	13	15	134	11 %
2022	134	14	13	135	10 %

*Sumber : Data Sekunder diolah Peneliti (2023)*

Bedasarkan data di atas dapat dilihat bahwa perusahaan UD. SINAR TANI mempunyai tingkat turnover yang bisa dibbilang cukup tinggi di tahun 2021-2022, pada tahun 2020 mencapai 6 %, lalu pada tahun 2021 naik menjadi 11 %, dan di tahun 2022 turun menjadi 10 %. Untuk puncak tertinggi terdapat pada tahun 2021 dimana tingkat presentasi meningkat sampai 11 %. Hasil ini dapat dikatakan tinggi karena menurut Putra dan Utama (2018) standar turnover karyawan pada suatu perusahaan yang dikatakan normal adalah 10 %, pernyataan ini juga didukung oleh satwari et al., (2016) yang menyatakan umumnya dalam satu tahun tidak boleh melebihi dari 10 %. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan karyawan di perusahaan ini rendah, karena menurut Doleman et al (2021) kepuasan kerja seseorang dapat menyebabkan ia bertahan maupun keluar dari pekerjaannya, dan dari data tersebut bahwa pada 2021 UD. Sinar Tani mengalami tingkat turnover rate karyawan yang tinggi.

Untuk itu, melalui penelitian ini akan diketahui dan dianalisis apakah lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan saat ini. Menurut beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil penelitian tentang lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut (Laila, 2023). Menurut Rindi (2023) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Saputra (2022) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja namun menurut Fidianti et al, (2023) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan kepuasan kerja perusahaan dituntut untuk mampu menimbulkan rasa kepuasan karyawan agar terciptanya kontribusi yang optimal dalam bekerja. Untuk mengetahui lebih lanjut maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dalam bentuk penelitian berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD. SINAR TANI ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD. SINAR TANI ?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD. SINAR TANI ?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD. SINAR TANI ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian mengadakan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD. Sinar Tani.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD. Sinar Tani.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD. Sinar Tani.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD. Sinar Tani.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Objek Penelitian**

Untuk memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi perusahaan terkait Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

#### **2. Bagi Penulis**

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang ada di perusahaan serta mempraktikkan teori yang telah disampaikan selama menempuh pendidikan S1.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.