

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pasar Swalayan adalah suatu organisasi perdagangan eceran yang menawarkan berbagai macam produk yang mendalam kepada konsumen dan membagi-bagi kegiatan usahanya menjadi beberapa departemen untuk pengaturan barang dagangan. Pasar Swalayan atau juga disebut dengan Supermarket. Swalayan merupakan salah satu tempat berbelanja yang paling dekat dengan konsumen sehingga swalayan ini memiliki peran aktif dalam pemasaran (Amalia dkk, 2021). Dewasa ini pasar ritel atau swalayan tengah ramai dengan fenomena kecurangan yang dilakukan oleh karyawannya. Beberapa swalayan menarik kembalian uang recehan mulai dari 100-500 rupiah tanpa diketahui oleh pemilik usaha dan juga pembeli. Kasus ini sudah terjadi sejak tahun 2015 lalu dan masih berlangsung hingga kini. Kasus tersebut bahkan melibatkan nama besar salah satu ritel ternama yakni Alfamart (Merdeka.com, 2022). Setelah ditelusuri lebih lanjut kasus tersebut mayoritas dipicu karena kurang puasnya sumber daya manusia dengan berbagai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Memang pada dasarnya berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung keberhasilan SDM dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memberikan apresiasi kepada karyawan seperti memberikan kompensasi dan fasilitas yang memadai. Kebutuhan hidup pegawai merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja,

diantaranya untuk mencakupi kebutuhan hidup sehari-hari, untuk memperoleh pengakuan, sebagai simbol prestise di masyarakat, dan lain-lain sebagainya. Apabila kebutuhan pegawai terpenuhi, maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan ini yang menyebabkan adanya prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan merupakan asset terpenting yang harus dijaga suatu organisasi atau perusahaan, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu organisasi. Pegawai atau karyawan menjadi unsur yang penting untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki keinginan, pikiran dan perasaan tentunya berpengaruh terhadap sikap kerjanya yang dibebankan atau dilimpahkan. Sikap yang ditunjukkan karyawan pada pekerjaan dinyatakan dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan pekerjaan, peralatan lingkungan dan kebutuhan (Harispon & Firdaus, 2022).

Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas adalah memastikan karyawan merasa puas dalam bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Locke (dalam Ayuhana dkk, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dapat diwujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Sementara Robbins dan Judge (dalam Chandra & Vianita,

2020) menjabarkan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak dari evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja dapat ditempuh perusahaan sebagai jalan untuk mengoptimalkan peranan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang mana dapat ditempuh dengan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman kepada setiap pegawai diharapkan dapat mendorong para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang semakin tinggi dalam perusahaan (Guruh dkk, 2020).

Menurut Ayuhana dkk (2021) Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja dengan mengupayakan berbagai hal, pertama yakni lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik diyakini akan merangsang kreativitas dan kualitas karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan sebelum dilaksanakannya

penelitian pada Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik karyawan belum sepenuhnya terpenuhi oleh pihak toko. Keadaan lingkungan kerja non fisik masuk kedalam katagori tidak baik karena belum mencakup komponen salah satunya pola komunikasi untuk mendukung kerja karyawan supaya lebih baik lagi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sering kali karyawan lebih mengutamakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dari pada sekedar balas jasa tinggi dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa adanya apresiasi (Guruh, 2020). Karenanya terjadi penurunan kepuasan kerja yang dikarenakan beban pekerjaan yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dengan karyawan, sosialisasi antar rekan kerja yang kurang sehingga mendorong terjadinya ketidakpuasan kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yakni motivasi. Karyawan yang puas akan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya dan memotivasi karyawan tersebut untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya (Chandra & Vianita, 2020). Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi yang berhasil diberikan kepada karyawan dapat memberi pencapaian kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan (Guruh, 2020). Motivasi berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang. Kondisi batin itu

sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian pada Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun ditemukan bahwa karyawan ketika memberikan pelayanan cenderung menunjukkan kondisi tidak beragairah dalam melaksanakan pekerjaan seperti kurang sigap dalam memberikan pelayanan, tidak menunjukkan sikap yang ramah, dan sesekali menggunakan lontaran bahasa yang tidak sopan disertai dengan nada tinggi ketika berbicara dengan rekan kerjanya. Karenanya hal tersebut menjadi pendorong adanya ketidakpuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Mengingat Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya.

Faktor terakhir yang berpengaruh pada kepuasan kerja yakni faktor kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi. Pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan

harapan tertentu, kompensasi inilah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Harispon & Firdaus, 2022).

Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya). Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan (Harispon & Firdaus, 2022). Para pemimpin perusahaan juga telah berlomba-lomba memberikan kompensasi finansial yang maksimal untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas unggul, atau sekedar mempertahankan karyawan yang telah dimiliki di dalam perusahaan. Tetapi hal yang paling perlu diperhatikan, adalah tidak seluruh karyawan membutuhkan materi untuk menumbuhkan motivasi didalam diri mereka. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi individu karyawan, karena besarnya kompensasi yang mereka terima merupakan cermin nilai prestasi kerja karyawan itu sendiri (Guruh, 2020). Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan pekerjaan yang dilakukan, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting

(Ayuhana dkk, 2021).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian pada Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun ditemukan bahwa sejauh ini kompensasi yang diberikan hanya sekadar bonus bulanan, pihak toko kurang memperhatikan apresiasi-apresiasi kecil pada karyawannya yang mendorong terjadinya kepuasan kerja bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka menarik untuk dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja yang terdapat pada Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun berdasarkan ketiga faktor yang sebelumnya telah dipaparkan yakni lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, serta kompensasi yang diberikan pihak toko sehingga ditetapkan judul penelitian yakni “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun”

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka ditetapkan rumusan permasalahan penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun?

4. Apakah Lingkungan Kerja Non fisik, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun?

C. TUJUAN DAN MAFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun
- c. Untuk mengetahui Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun
- d. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Swalayan Syamsuna Kabupaten Madiun.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk beberapa pihak. Adapun beberapa manfaat penelitian berdasarkan permasalahan di atas adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan Terkait

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal pemberian sarana informasi dan masukan bagi manajemen mengenai hal-hal yang bisa mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam perusahaan tersebut.

b. Bagi peneliti Selanjutnya

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mengetahui lebih dalam mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja, dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam melaksanakan penelitian.

c. Bagi Akademik

Penelitian diharapkan memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai ilmu dalam variabel terkait seperti halnya Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

