

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi ini perkembangan bisnis ritel saat ini berkembang cukup pesat, ditandai dengan semakin banyaknya bisnis ritel baru yang bermunculan. Adanya pesaing bisnis baru akan menjadi tantangan bagi bisnis lainnya yang sedang berkembang. Perusahaan harus bisa membaca peluang dan tantangan agar bisa memenangkan persaingan. Tujuan perusahaan untuk memenangkan persaingan didukung dengan beberapa aspek. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan).

Menurut Umi Farida (2015) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi kinerja perusahaan, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan agar setiap karyawan mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu psikologis, sosial, dan finansial. Faktor-faktor tersebut harus diberikan oleh perusahaan supaya karyawan dapat merasa puas sehingga dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Sinabela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Menurut Dadang (2013) kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja dalam perusahaan secara keseluruhan, karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Dengan adanya penelitian kepuasan kerja karyawan akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, rasa puas dan

memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja nonfisik menurut Sedarmayanti (2012) adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan bawahan. Solihin (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi akan kinerja seorang pegawai. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman akan mampu memberikan rasa kepuasan dan ketentraman pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pada akhirnya pegawai akan dapat mempunyai kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan masalah yang terjadi pada karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo mengenai lingkungan kerja yaitu lingkungan yang kurang baik seperti tata ruangan yang tidak sesuai, serta sirkulasi udara yang kurang baik, AC yang tidak dingin, lampu yang tidak terang, kelengkapan sarana dan prasana yang kurang memadai dan masih kurang adanya keharmonisan antara bagian. Masalah lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan

Swalayan Bahari Jambon Ponorogo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Menurut Sinabela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dalam perusahaan akan mempunyai sifat yang kompetitif. Budaya organisasi menuntut agar karyawannya merasa bangga mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Budaya organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasi yang menaunginya. Hal ini sama dengan yang dikatakan Fahmi Irfan (2016) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya Organisasi yang ada di Swalayan Bahari Jambon Ponorogo yaitu "*Belanja Murah Pelayanan Ramah*" artinya bahwa walaupun barang di swalayan tersebut harganya murah tetapi pelayanan tetap harus baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian personalia di lokasi penelitian. Budaya organisasi di dalam perusahaan belum berjalan dengan baik masih banyak karyawan yang belum sesuai dengan peraturan

dan budaya yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang hadir melebihi pukul 08.00 (batas toleransi), sedangkan pada saat pulang beberapa karyawan yang datang terlambat tidak menambah waktu pulang, misalnya dia datang pukul 08.16, sebaiknya dia pulang pukul 20.16. Rata-rata menurut pihak Swalayan Bahari Jambon Ponorogo karyawan yang masih sering datang terlambat setiap bulanya sekitar 10 karyawan dengan presentase 22%. Selain permasalahan tersebut di Swalayan Bahari Jambon Ponorogo juga terdapat karyawan yang sering izin untuk hal yang tidak penting dan juga akibat adanya pandemi saat ini menjadi sebuah momentum untuk karyawan melakukan izin, menurut rekapitulasi absensi karyawan di Swalayan Bahari Jambon Ponorogo sejumlah 20 orang dengan presentase 44%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang ada di dalam organisasi tersebut berjalan kurang baik dengan jumlah presentase 66%. Budaya organisasi yang ada di perusahaan terbentuk atau berasal dari pendiri perusahaan yang hingga saat ini masih memimpin perusahaan. Budaya organisasi di perusahaan berfokus pada pelayanan kepada konsumennya (*customer oriented*). Budaya organisasi memiliki sifat mengontrol dan mengkoordinasi serta membentuk perilaku orang-orang yang ada didalam organisasi.

Selain variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan

karyawan kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada manajer swalayan Bahari Jambon Ponorogo bahwa diketahui bahwa kinerja karyawan menurun dikarenakan sistem penggajian yang kadang tidak tepat waktu, karyawan cenderung malas-malasan dalam bekerja, tidak tanggung jawab dengan pekerjaannya dan juga banyak yang mengundurkan diri bahkan di situasi pandemi seperti saat ini. Hal ini merupakan dampak dari ketidakpuasan kerja. Padahal kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik. Manager Swalayan Bahari Jambon Ponorogo mengatakan bahwa kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan yakni Rp.800.000,- sampai dengan Rp.1.000.000,- selain mendapatkan kompensasi langsung, perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung seperti: tunjangan kedisiplinan, tunjangan makanan, dan tunjangan hari raya.

Swalayan Bahari Jambon Ponorogo merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang sudah terkenal di Jambon Ponorogo yang menyediakan berbagai kebutuhan pangan, gerabah, fashion, dan beberapa kebutuhan lainnya. Swalayan Bahari Jambon Ponorogo salah satu pusat perbelanjaan yang bergerak dibidang ritel. Swalayan Bahari Jambon Ponorogo beralamat di Jln.Raya Pasar Jambon, Dusun Krajan, Desa Jambon, Kecamatan Jambon, Kabupaten Ponorogo. Swalayan Bahari Jambon Ponorogo sudah beroperasi sejak tahun 2003 sampai sekarang dan telah memiliki satu cabang lagi.

Alasan pengambilan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo karena tidak mudah untuk Swalayan Bahari Jambon Ponorogo yang sudah bergerak lebih

dari 19 tahun bisa mempertahankan karyawannya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Budaya organisasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo.



- b. Mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo.
- c. Mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo.
- d. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo.

## 2. Manfaat

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak:

- a. Bagi Peneliti

Sebagai wadah untuk mempraktekan teori yang diperoleh selama di perkuliahan dan menambah pengetahuan secara praktis.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi bagi pihak Swalayan Bahari Jambon Ponorogo untuk mengurangi tingkat turnover karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo.

- c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya supaya didapat hasil yang lebih sempurna, serta diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran untuk pengaplikasian teori terutama tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.