

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang terus terjadi sampai di era globalisasi saat ini membuat perkembangan dunia usaha seperti swalayan semakin pesat serta memunculkan persaingan yang semakin ketat. Agar tetap bisa bertahan dan berkembang dalam kondisi saat ini perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Hal yang bisa dipersiapkan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat adalah dengan mengembangkan dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan.

Menurut Hariandja (2002) salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah SDM, yang dimaksud SDM adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. SDM yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki kreatifitas dan kemampuan yang tinggi, karena kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan yang akan menentukan sukses atau tidaknya perusahaan tersebut. Organisasi dapat menjadikan pengelolaan SDM dan komitmen pegawainya sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan (Barney, 2010).

Perusahaan memerlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengelola SDM yang dimilikinya. (H. Simamora, 2006) MSDM adalah hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan SDM. Tugas dari MSDM adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga bisa diperoleh SDM yang kompeten yang bisa mencapai tujuan organisai. Selain mengelola SDM dan manajemennya perusahaan

juga harus memperhatikan keadaan karyawannya. Perusahaan harus bisa untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, karena jika karyawan merasa puas maka tingkat kinerja dan produktivitasnya akan semakin tinggi hal tersebut akan berdampak baik bagi peningkatan produktivitas perusahaan.

Untuk memberikan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan perusahaan bisa melakukan pemberian kompensasi finansial secara rutin baik kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsungnya, selain itu perusahaan juga bisa mengadakan program pelatihan kerja untuk para karyawannya agar mereka semakin menguasai pekerjaannya sehingga mereka akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, berbagai macam tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan dikerjakan dengan efektif apabila mereka merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaan yang mereka lakukan mengenai kondisi pekerjaannya, apakah pekerjaan yang mereka lakukan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Wexly dan Yukl (2005), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan dirinya atau pekerjaannya. Menurut Handoko (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh seseorang ketika mengalami hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Rivai (2011) kepuasan kerja adalah kebutuhan manusia yang diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai, dan dinikmati. Kepuasan pegawai dalam bekerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi, dimana perhatian tersebut seperti memberikan kesempatan untuk berkembang dan mengurangi tekanan dalam bekerja sehingga pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Mahesa, 2010).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dimana faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat kerjanya, sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan sistem penggajian (Rivai, 2009). Salah satu yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Menurut para karyawan yang paling penting untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang wajib diberikan secara rutin kepada karyawan atas balas jasa terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan dalam bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Rivai dan Segala (2011) mengatakan bahwa kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Simamora (2006) mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari imbalan bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Menurut Hasibuan (2014), kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Kompensasi finansial yang diberikan oleh Bintang Swalayan Ponorogo kepada karyawannya sudah cukup baik. Kompensasi finansial berupa gaji sudah diberikan secara tepat waktu akan tetapi karyawan masih merasa kurang dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan. Jumlah gaji yang didapat antar karyawan berbeda, karyawan yang masih masa training akan mendapat kisaran gaji pokok beserta insentif sebesar Rp. 610.000 + uang makan sebesar Rp. 260.000 sehingga total gaji yang diterima oleh karyawan selama satu bulan adalah Rp. 860.000.

Sedangkan karyawan yang sudah kontrak mendapat kisaran gaji pokok beserta insentif sejumlah Rp. 860.000 + uang makan sebesar Rp. 260.000 sehingga total gaji yang diterima oleh karyawan selama satu bulan adalah Rp. 1.120.000 dan mendapat tunjangan seperti BPJS Ketenagakerjaan karena telah didaftarkan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu kompensasi finansial yang berupa fasilitas kerja juga sudah diberikan oleh perusahaan dengan lengkap dan memadai seperti tersedianya loker untuk menaruh barang-barang karyawan, tempat istirahat karyawan, toilet khusus karyawan, dan tempat parkir untuk karyawan.

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, ketrampilan dan produktivitas kerja karyawan. Martoyo (2012) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan kemampuan dan ketrampilan teknis. Sunyoto (2013) memandang pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi merupakan aktivitas yang cukup penting untuk dilakukan, dimana hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi dimana tenaga kerja tersebut bekerja.

Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2015). Mangkunegara (2009) mendefinisikan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Pelatihan kerja di Bintang Swalayan Ponorogo tidak dilakukan secara rutin hanya diberikan atau dilakukan kepada karyawan baru atau biasa disebut dengan training dengan masa training selama tiga bulan serta hanya diberikan dan dilakukan kepada karyawan yang akan naik jabatan seperti menjadi kasir, bagian grosir, dan bagian kantor yang pelatihan kerjanya dilakukan selama satu bulan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat karyawan melakukan pekerjaannya dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan hal yang bisa mempengaruhi karyawan pada saat mereka bekerja, apabila lingkungan kerja dirasa nyaman oleh karyawan maka tingkat kepuasan kerja mereka akan semakin tinggi, sebaliknya apabila lingkungan kerja dirasa tidak nyaman oleh karyawan maka kepuasan kerja mereka akan menurun. Menurut Amstrong (2012) lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerjanya.

Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Nitisemito (2002) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesama, atau bawahan.

Lingkungan kerja di Bintang Swalayan Ponorogo sudah cukup baik dilihat dari ruang kerjanya, mulai dari pencahayaan atau penerangannya, suhu udara dan tata warna, akan tetapi di ruang kerja karyawan masih ada kebisingan mengingat ruang kerja mereka adalah di perusahaan yang berbentuk swalayan sehingga banyak orang datang dan berbelanja, tetapi kebisingan tersebut dirasa karyawan masih cukup kondusif dan tidak terlalu mengganggu kenyamanan mereka dalam bekerja. Selain itu hubungan kerja disana sangat baik karena hubungan antara atasan, bawahan dan sesama karyawan berjalan dengan sangat baik dan kompak, saling bekerjasama dan saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Bintang Swalayan Ponorogo. Bintang Swalayan Ponorogo merupakan salah satu swalayan yang cukup besar dan terkenal di Ponorogo yang beralamat di Jalan Letdjen Suprpto No. 18, Ronowijayan, Kec. Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471. Bintang Swalayan Ponorogo merupakan bidang usaha yang didirikan oleh PCNU Ponorogo melalui Lembaga Perekonomian NU (LPNU) dengan mendirikan PT Karya Bintang Sembilan (KBS) sejak tahun 2015. Dan salah satu bidang usahanya adalah Bintang Swalayan Ponorogo, sebuah unit usaha perdagangan dengan sistem pertokoan modern, dan toko grosir.

Sehingga bisa dikatakan bahwa Bintang Swalayan Ponorogo ini adalah salah satu swalayan yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari masyarakat seperti bahan makanan, makanan, minuman, kosmetik dan kebutuhan sehari-hari lainnya secara lengkap dan menjual secara ecer dan grosir yang ada di Kabupaten Ponorogo. Perkembangan usaha Bintang Swalayan Ponorogo ini bisa dikatakan sangatlah cepat. Saat ini Bintang Swalayan Ponorogo telah membuka dua cabang yaitu Bintang Swalayan Batoro Katong pada tahun 2016, yang beralamat di Jl. Batoro Katong No. 24, Nologaten, Ronowijayan, Kec. Siman, Kab. Ponorogo, Jawa Timur 63411, dan Bintang Swalayan Jenangan pada tahun 2018, yang beralamat di Krajan II, Jimbe, Kec. Jenangan, Kab. Ponorogo, Jawa Timur 63492.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memandang bahwa kompensasi finansial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan merasakan kepuasan kerja mereka akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan dan keinginan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kepada karyawan Bintang Swalayan Ponorogo untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo melalui kompensasi finansial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bintang Swalayan Ponorogo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo?
4. Apakah Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo.
4. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beragam pihak antara lain sebagai berikut :

### 1. Peneliti

Untuk mengasah kemampuan peneliti dilapangan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, selain itu penelitian ini menjadi pengembangan terhadap pengetahuan peneliti khususnya mengenai ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

### 2. Universitas

Bisa untuk menambah bahan pustaka di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo serta bisa dijadikan referensi khususnya untuk ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

### 3. Perusahaan

Penelitian ini bisa dijadikan informasi untuk perusahaan mengenai pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawannya.

### 4. Pihak Lain

Penelitian ini berisi mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian bisa dijadikan untuk acuan atau referensi baru terkait keilmuan tersebut.