

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi dimana berfungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan di suatu perusahaan maupun organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk melakukannya, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mengorganisir, merencanakan, menggerakkan serta mengarahkan sumber daya lainnya yang berada dalam organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia perusahaan yang dimiliki terbatas sifatnya, maka perusahaan harus mampu untuk mengoptimalkan dan memperdayakan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari keunggulan perusahaan untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam perusahaan guna mencapai sebuah tujuan.

Berbagai latar belakang individual karyawan yang berbeda, seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya, sehingga menuntut divisi sumber daya manusia perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga menunjang tujuan organisasi yang ingin dicapai. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sementara karyawan yang kurang puas

dengan pekerjaannya lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Karyawan yang puas dengan hasil pekerjaannya yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjemukan sehingga karyawan akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang sangat menyenangkan dari diri pekerja yang telah mencapai kesuksesan dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan rasa emosional dari hati karyawan karena terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari sebuah perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan kerja karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin perasaan menyenangkan bagi karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar, A. 2018).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensai telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalamnya terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya

yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu. Tetapi kompensasi yang diterima bisa saja berbeda berdasarkan bidang kerja. Pemberian kompensasi menjadi sangat penting karena dengan hal tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tenaga dan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Salah satu alasan karyawan bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Pemberian kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan karena dengan kompensasi yang diterima, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan dan lain sebagainya (Farida & Hartono, 2016). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut, dimana

karyawan melakukan segala aktivitas bekerja mereka setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan rasa nyaman pada karyawan yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara maksimal dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Beban kerja berlebih (*over load*) maupun beban kerja yang kurang (*under load*) kedua-duanya mempunyai dampak yang kurang baik bagi perusahaan, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan perusahaan tidak efisien, selain hal tersebut yang perlu menjadi perhatian adalah keseimbangan beban kerja diantara karyawan yang mempunyai tingkatan yang sama artinya pada level/jabatan yang setingkat beban kerja yang diberikan haruslah seimbang, distribusi beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para karyawan.

Menurut Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015) beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Putra, B. N. K., & Vipraprastha, T., 2022).

Obyek penelitian adalah Xiaomi Shop Ponorogo, alas an peneliti memilih obyek penelitian ini berdasarkan hasil temuan saat melakukan observasi sederhana dan peneliti menemukan permasalahan terhadap kepuasan kerja karyawan, Dimana ditemukan ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas Ketika bekerja di Xiaomi Shop Ponorogo. Karyawan yang tidak puas mungkin menunjukkan penurunan produktivitas dalam pekerjaan mereka. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau kinerja yang di bawah standar Partisipasi yang rendah dalam pertemuan atau kurangnya kontribusi kreatif dari karyawan tersebut untuk Perusahaan dan keluhan atau kritik terhadap kebijakan perusahaan, manajemen, atau lingkungan kerja. Ketidak puas tersebut diduga disebabkan oleh kompensasi yang mereka terima yang mereka persepsikan belum sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh mereka selain itu juga lingkungan kerja yang dinilai kurang nyaman menjadi factor penyebab menurunnya kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa tidak nyaman seringkali mengalami kesulitan berkomunikasi atau berinteraksi dengan rekan kerja jika mereka merasa tidak nyaman di lingkungan kerja. Karyawan menunjukkan tanda-tanda stres, kecemasan, atau depresi, yang dapat mencerminkan ketidaknyamanan psikologis dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa tidak nyaman akan mengalami tingkat kecemasan yang tinggi terkait pekerjaan mereka atau lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Xiaomi Shop Ponorogo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Melalui pelaksanaan penelitian ini diharapkan mampu mencapai tujuan penelitian sebagai berikut;

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Mengetahui pengaruh simultan kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang sudah didapatkan selama proses perkuliahan, sehingga peneliti akan tahu peran sebenarnya teori tersebut dan sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan rekomendasi bagi pemimpin di Xiaomi Shop Ponorogo dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan kajian penelitian selanjutnya, khususnya mata kuliah manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

