

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan perkembangan kontemporer yang mempunyai pengaruh dalam mendorong munculnya berbagai kemungkinan tentang perubahan dunia. Tidak ada yang mampu menutup diri dari apa yang terjadi saat ini. Proses kemajuan teknologi semakin cepat dalam mempertajam persaingan, tentu menjadi kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap negara. Dimana yang memiliki daya saing tinggi dengan sistem kerja yang efisien, akan mampu memanfaatkan peluang seoptimal mungkin.

Saat ini kita ketahui adalah adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), dimana persaingan telah meningkatkan kadar hubungan saling ketergantungan dan juga mempertajam persaingan. MEA ialah sebuah sistem pasar bebas antara sesama anggota asean yang menghilangkan pajak serta kebebasan untuk memasukkan barangnya ke pihak lain. Secara umum bertujuan untuk membentuk komunitas ekonomi tingkat regional antara sesama anggota yang stabil, makmur dan memiliki tingkat daya saing yang tinggi. Selain itu juga untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan pengembangan kebudayaan.

Penerapan MEA akan memberikan peluang yang besar bagi negara pesertanya, yaitu penting terhadap perkembangan dari masyarakat itu sendiri dalam mengembangkan ekonominya, memperluas persaingan, ketenaga kerjaan, memanfaatkan keunggulan yang dimiliki dengan cara yang sehat dan

sesuai dengan batas-batas yang sewajarnya. Sebaliknya akan terdapat ancaman bagi mereka, siapa yang tidak dapat mengimbangi tentu akan ketinggalan jauh, bahkan produk yang dimiliki akan tersaingi oleh produk luar secara cepat.

Indonesia adalah negara yang berpotensi tinggi, memiliki sejumlah karakteristik yang menempatkan dalam posisi untuk mengalami perkembangan ekonomi yang pesat. Dan dalam beberapa tahun terakhir ada dukungan kuat dari pemerintahan pusat untuk mengekang ketergantungan pada ekspor komoditas, sekaligus meningkatkan peran industri manufaktur dalam perekonomian. Pembangunan infrastruktur juga merupakan tujuan utama pemerintah, dan yang perlu menyebabkan efek multiplier dalam perekonomian. Dibawah kepemimpinan Joko Widodo telah menerapkan beberapa reformasi struktural yang bertujuan pertumbuhan ekonomi jangka panjang tetapi menyebabkan rasa sakit jangka pendek. Misalnya, sebagian besar subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) telah berhasil diberhentikan, prestasi yang luar biasa karena sebelumnya pemotongan subsidi BBM itu selalu menyebabkan kemarahan besar dalam masyarakat dibantu oleh harga minyak mentah rendah dunia.

Dengan adanya setiap organisasi di negara kita ini, dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strateginya adalah dengan cara memperkuat kapasitas dan sumber daya manusia yang dimiliki. Para manajer di masa sekarang dihadapkan pada dunia yang keras dengan kehadiran para pesaing dan berbagai inovasi yang berkembang. Yang dihadapi sekarang ini sangat lah berbeda dengan kondisi satu dekade yang lalu.

Berbagai perusahaan menghadapi persaingan yang bersifat domestik maupun global. Di masa depan, yang mampu bertahan adalah mereka yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, juga harus mampu melakukan diagnosis permasalahan serta mengimplementasikan programnya. Yang bertujuan untuk memunculkan kepedulian terhadap lingkungan yang dihadapi oleh para manajer, dan menyediakan teknik serta kemampuan yang diperlukan dalam menghadapinya.

(Robbins S. P., 2013) harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Menurut (Badriyah, 2015), Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja.

Oleh karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara

pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja tinggi, dan bertanggungjawab.

Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan (Setiawan, 2012). Pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan (Setiawan, 2012). Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Setiawan, 2012).

Hal tersebut perlu adanya faktor-faktor yang dapat mendukungnya. Menurut (Sutrisno, 2009, pp. 82-84), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya; kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan dan juga atasannya, supervisi yang buruk berakibat absensi dan turnover, faktor intrinsik dari pekerjaan, sulit dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan, kondisi kerja mencakup ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

Menurut (Farida, 2017), kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para

karyawan dengan demikian setiap badan usaha atau perusahaan harus dapat menepatkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang pencapaian tujuan badan usaha atau perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Menurut (Wibowo, 2015, p. 289) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan menurun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai. Kompensasi merupakan cara organisasi untuk meningkatkan kepuasan pada karyawan.

Lingkungan kerja salah satunya, faktor-faktor lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009, p. 31) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, baik berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Misalnya: pusat kerja, kursi, meja, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun bawahan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif tentu akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi para pekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda

sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya yang kurang puas yaitu mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dalam melaksanakannya. Menurut (Mangkunegara, 2010) indikator kepuasan kerja karyawan terdiri dari kedudukan, pangkat jabatan, umur, jaminan finansial dan sosial, mutu pengawasan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama, 2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Jakarta Ponsel Ponorogo memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja sangat perlu ditumbuhkan dari seorang pegawai, karena untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan mudah diwujudkan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja itu sendiri belum ditumbuhkan maka akan mempersulit perusahaan dalam mewujudkannya.

Penelitian ini akan menggunakan objek dealer Cemara Agung Motor Cabang Magetan yang didalamnya terdapat suatu permasalahan yaitu kurang maksimalnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawannya sehingga timbul ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja serta hubungan antar pekerja

kurang baik. Hal tersebut diperlukan adanya tambahan bonus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bekerja didalamnya.

Dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan perlu adanya dukungan didalamnya yaitu lingkungan di lokasi kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dengan fasilitas yang baik tanpa lingkungan yang bagus akan tidak ada artinya. Sedangkan yang saya ketahui di lokasi tersebut masih ada polusi yang datang dari jalan raya ke arah lokasi penjualan. Tentu hal tersebut akan mengganggu karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan masalah diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DEALER CEMARA AGUNG MOTOR CABANG MAGETAN.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Cemara Agung Motor Cabang Magetan?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Cemara Agung Motor Cabang Magetan?

3. Apakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Cemara Agung Motor Cabang Magetan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Cemara Agung Motor Cabang Magetan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Cemara Agung Motor Cabang Magetan.
- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Cemara Agung Motor Cabang Magetan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan pengetahuan sehubungan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja serta

sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama di bangku kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan rekomendasi bagi pemimpin di Dealer Cemara Agung Motor Cabang Magetan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai acuan dan dukungan konsep dalam melakukan penelitian yang relevan.

