

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan pandangan perusahaan yang dahulu menganggap karyawan hanya sebagai beban perusahaan, saat ini sudah berubah dengan paradigma bahwa karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan (Narutomo, 2012). Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan sumber daya penggerak perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan, melakukan pengembangan dan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan perannya yang sangat penting sebagai aset perusahaan tersebut maka perusahaan perlu untuk mengelola dan menjaga agar karyawan tetap puas bekerja dalam perusahaan untuk mewujudkan kelancaran jalannya organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Dalam usahanya untuk memenuhi kepuasan kerja dari karyawan, perusahaan perlu untuk mengembangkan sistem dimana kelancaran dari jalannya perusahaan membutuhkan suatu kepuasan kerja karyawan sehingga ada proses timbal balik yangimbang antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk bekerja menjalankan dan menggerakkan roda usaha sedangkan karyawan mendapatkan imbal balik berupa pemenuhan kebutuhannya. Adanya pemenuhan harapan dan kebutuhan karyawan ketika karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut menunjukkan adanya kepuasan dalam pekerjaan karyawan (Dessler, 2015).

Kepuasan merupakan suatu sikap emosional yang ditunjukkan oleh karyawan karena mencintai dan menyenangi pekerjaannya. Dari sikap tersebut dapat tercermin dari moral, disiplin, prestasi dari karyawan tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan menjadi “happy employee”, sehingga menimbulkan suasana kondusif dalam pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerjanya (Sinaga & Wahyanti, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan sehingga perlu untuk dipenuhi.

CV Kencana sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan yang menghasilkan produk seperti map, buku nota, amplop, undangan membutuhkan karyawannya agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Kondisi tersebut membuat CV Kencana bergantung pada karyawannya untuk dapat menjalankan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga membuat CV Kencana perlu untuk memperhatikan kepuasan dari karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Namun berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan kepada 15 orang karyawan CV Kencana, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Kepuasan

No	Jawaban	Jumlah	Total Responden	Persentase (%)
1	Puas	9	15	60
2	Kurang puas	6	15	40

Sumber: Prasurvey, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa walaupun sebagian besar karyawan puas bekerja di CV Kencana dengan jumlah 60%, namun terdapat 40% karyawan yang merasa tidak puas bekerja di CV Kencana. 40% karyawan yang tidak puas tersebut

merupakan permasalahan bagi pemilik CV Kencana. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pemilik CV Kencana, ada kekhawatiran bahwa dari 40% karyawan yang tidak puas tersebut, akan berdampak pada karyawan yang dulunya puas bekerja di CV Kencana untuk ikut tidak puas. Kondisi ini menunjukkan perlunya diteliti mengenai faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan CV Kencana.

Berdasarkan prasurvey lanjutan yang dilakukan kepada 15 orang karyawan CV Kencana, maka didapatkan rekapitulasi faktor yang dirasakan membuat karyawan tidak puas bekerja di CV Kencana.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Faktor Yang Membuat Tidak Puas

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Kompensasi	8	27,59
Pengembangan karier	2	6,90
Lingkungan kerja fisik (cahaya, kebisingan)	9	31,03
Lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan orang lain di perusahaan)	8	27,59
Kepemimpinan	1	3,45
Promosi	1	3,45
Total jawaban responden	29	100

Sumber : Prasurvey, 2020

Berdasarkan hasil prasurvey lanjutan tersebut, didapatkan hasil bahwa faktor yang diduga paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Kencana adalah lingkungan kerja dengan jumlah 9 orang atau 42,9%. Konsep kepuasan kerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atas harapan karyawan. Karyawan dalam bekerja memiliki harapan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, ketika perusahaan mampu untuk memenuhi kebutuhan dari karyawan, maka harapannya akan

terpenuhi, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga dan Wahyanti, 2019). Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan, promosi, faktor pribadi dari dalam diri karyawan dan motivasi karyawan dalam bekerja sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam bekerja karyawan membutuhkan pemenuhan haknya, antara lain untuk mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yang layak adalah kondisi di mana individu dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang ideal, aman, sehat, dan nyaman. (Kreitner & Kinicki, 2014) percaya bahwa lingkungan fisik organisasi khususnya tata letak dan desainnya dapat memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja yang meliputi: kebersihan, air, penerangan, pewarnaan, keamanan dan musik. Kepuasan karyawan terbentuk ketika dirinya merasakan adanya kenyamanan di tempat kerjanya tersebut (Aruan & Fakhri, 2015). Dengan adanya tingkat ventilasi yang baik, pencahayaan, furnitur yang ergonomis akan membuat karyawan merasa disediakan suatu fasilitas yang mampu memenuhi kebutuhannya yang mendukung pekerjaan karyawan sehingga hal tersebut akan memuaskan karyawan (Sitinjak, 2018).

Selain lingkungan fisik, terdapat pula lingkungan non fisik yang berupa hubungan antar manusia dalam organisasi atau juga dapat disebut faktor psikosial (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja non fisik berasal dari hubungan antara

karyawan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasannya, yang dapat membuatnya mampu menyampaikan pemikiran, saran, kritik dimana hal tersebut dapat mendukung pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Adanya sarana bagi karyawan untuk saling berbagi pikiran, dan berbagi perasaan akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan, terutama ketika hal tersebut berhubungan dengan pekerjaan yang akan dijalankan (Eka, Sunuharyo, & Utami, 2016). Dengan adanya berbagi ide, pikiran tersebut membuat karyawan merasa puas sebab kesulitan yang dialaminya akan dapat diringankan oleh karyawan lain dan mendapatkan supervisi dan pendampingan yang tepat dari pimpinannya (Sitinjak, 2018).

Konsep kepuasan kerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atas harapan karyawan. Karyawan dalam bekerja memiliki harapan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, ketika perusahaan mampu untuk memenuhi kebutuhan dari karyawan, maka harapannya akan terpenuhi, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga dan Wahyanti, 2019). Ketika karyawan merasakan hak nya dipenuhi, yaitu adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, diberikan secara sesuai, adil dan juga tidak terlambat, maka karyawan akan merasakan kesenangan dan kenikmatan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kepuasannya akan semakin meningkat (Tambengi dkk, 2016).

Berdasarkan latar belakang, maka akan diteliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kencana”.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang sedang dialami saat ini adalah adanya karyawan yang kurang puas bekerja di CV Kencana, yang dapat diketahui dari prasurvei yang dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil prasurvei, didapatkan hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut karyawan CV Kencana adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi, sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan CV Kencana saat ini?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kencana?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kencana?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kencana?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kencana?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan CV Kencana saat ini.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kencana.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kencana.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kencana?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi CV Kencana untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti
Sebagai masukan mengenai perilaku kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan dan faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi.
3. Bagi Akademisi
Sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis di masa depan.