

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era revolusi industri 4.0 sebagai tantangan baru di dunia manajemen ekonomi, dimana kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk Perusahaan. Kepuasan kerja tak hanya mendorong perilaku positif seperti halnya produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong akan tetapi dapat mengendalikan perilaku negatif kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja. Selain itu, kepuasan kerja sendiri berhubungan dengan kebahagiaan yang merupakan kesehatan psikologis yang membuat hidup para pekerja lebih baik.

PT Tansrigani Cibitung merupakan pionir perusahaan plastik yang memperkenalkan kemasan plastik sebagai pengganti kaleng cat, dan sejak tahun 1983 sudah memulai bisnis *plastic moulding* dengan berbagai variasi produk-produk plastik. Tansri Gani adalah perusahaan pertama yang memperkenalkan pemakaian kemasan plastik untuk industri cat. Saat ini, Tansri Gani mempunyai 3 divisi yang berada di 2 lokasi Cibitung dan Surabaya. Tansri Gani adalah market leader untuk kemasan plastik rigid yang melayani industri cat di Indonesia. Dalam perkembangannya, kemasan kami tidak hanya melayani industri cat di Indonesia, namun juga supplier kemasan plastik untuk Food and Beverage, Oil, dan lainnya. Menurut (Susilo Martoyo, 1996:132). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan menurut Tiffin (2019:121) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, kerja sama antar karyawan, lingkungan kerja, kompensasi serta motivasi dari atasan dan Perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan usahanya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman mendukung produktivitas karyawan di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan sulit dapat menghambat konsentrasi kerja karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin bisnis perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar tercapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan.

Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh mengabaikan masalah lingkungan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerjaan dilakukan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya

Faktor lingkungan kerja berkaitan dengan dukungan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dari persepsi karyawan dan manajer, sehingga kedua belah pihak harus menciptakan lingkungan kerja yang demikian. Masalah umum yang dihadapi bisnis adalah berkurangnya produktivitas karyawan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dengan cahaya yang cukup dapat membuat nyaman mata karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan terpenuhinya target kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Toilet yang bersih dan nyaman dapat memberikan kenyamanan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Panjaitan, 2017:1). Berikut adalah tabel prasurvei untuk menentukan kepuasan kerja karyawan di PT Transrigani Cibitung.

**Tabel 1.1**  
**Pra-survei Kepuasan kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Perusahaan telah memberikan tempat atau kondisi kerja yang menunjang agar merasa nyaman	10	10
2.	Apakah rekan kerja sesuai dengan anda sebagai rekan kerja	10	10
3.	Saya mendapatkan sebuah kompensasi atas pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan	7	13
4.	Apakah anda puas dengan kondisi lingkungan kerja di perusahaan	7	13
5.	Saya merasa puas dengan pekerjaan sesuai dengan minat dan kompetensi keahlian yang saya miliki	7	13

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 1.1 diketahui sebanyak 20 responden, dapat dilihat dari hasil prasurvei responden di PT Transrigani Cibitung. Bahwa sebanyak 13 orang memilih tidak dalam pertanyaan “Saya merasa puas dengan pekerjaan sesuai dengan minat dan kompetensi keahlian yang saya miliki”. Lalu sebanyak 12 orang memilih tidak dalam pertanyaan “Apakah anda puas dengan kondisi kerja di perusahaan anda. Dan sebanyak 13 orang memilih tidak pada “Saya mendapatkan sebuah kompensasi atas pekerjaan yang saya lakukan diPerusahaan. Hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat permasalahan dalam variabel Y (Kepuasan Kerja). Berikut variable yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Pra Survei Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apakah perusahaan menyediakan sarana angkutan atau jemputan untuk karyawan	10	10
2.	Apakah perusahaan menyediakan sarana tempat ibadah untuk karyawan	15	5
3.	Apakah perusahaan menyediakan tempat kerja yang nyaman untuk karyawan	15	5
4.	Apakah perusahaan memberikan metode dan prosedur kerja yang sesuai dan aman	8	12
5.	Apakah anda nyaman dengan lingkungan secara keseluruhan	5	15
6.	Apakah perusahaan menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan untuk karyawan	9	11
7.	Apakah sistem pengawasan perusahaan anda sesuai dengan ketentuan Perusahaan	8	12
8.	Apakah anda sering berganti job atau pekerjaan sehingga menghambat kerja diperusahaan	10	10
9.	Apakah diperusahaan sering mengalami perselisihan antara sesama karyawan atau atasan	8	12

Sumber : Data Diolah oleh peneliti 2024

Dari data tabel 1.1 tanggapan responden atau karyawan mengenai lingkungan kerja yang diberikan kepada 20 orang responden untuk diteliti, pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang tidak merasa nyaman pada lingkungan tempat dia bekerja. Dari hasil mini survei yang diperoleh pada pernyataan pertama sebagian besar menjawab bahwa lingkungan suhu dan udara tidak merasa nyaman.

Pada pernyataan kedua sebagian besar responden menjawab system pengawasan dilingkungan kerja tidsk sesuai. Pada pertanyaan ke tiga sebanyak 15 orang menjawab “Ya” dan 5 orang lainnya menjawab “Tidak” sehingga disimpulkan pada pertanyaan ini sebagian besar repsonden menjawab bahwa

warna ruangan kantor Kemudian pada pertanyaan ke- empat sebagian karyawan menjawab bahwa tata ruang kantor sudah nyaman dan sebagian menjawab bahwa tata ruang kantor tidak nyaman. Sedangkan pada pertanyaan ke- lima dan lainnya mendapatkan jawaban yang seimbang. Hal ini terdapat permasalahan pada X1 (Lingkungan Kerja).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja serta kepuasan bagi karyawan nya (Masram, 2020:123). Sedangkan menurut (Sigian, 2018:5) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawannya, dan kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Kompensasi adalah setiap pendapatan berupa barang dagangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanannya kepada perusahaan. Imbalan adalah penghargaan bagi seorang karyawan yang telah berkontribusi pada tujuan perusahaan melalui aktivitas kerja

**Tabel 1.3**  
**Prasurvei Tentang Kompensasi**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan saya dalam bekerja.	7	13
2	Perusahaan selalu memberikan bonus dalam periode tertentu. Insentif yang cukup dari perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja.	7	13
3	Jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah.	17	3
4	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan peraturan pemerintah.	10	10

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 1.2 yang merupakan hasil pra survei dari 20 responden, dapat dilihat sebanyak 13 orang memilih “tidak” dalam pertanyaan “upah yang saya terima sesuai dengan jabatan saya dalam bekerja.” dengan . Lalu sebanyak 13 orang memilih tidak dalam pertanyaan “Perusahaan selalu memberikan bonus dalam periode tertentu. Insentif yang cukup dari perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja” dengan. Hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat permasalahan dalam variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi).

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survei Urutan Faktor Paling Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Persepsi Karyawan PT Transrigani Cibitung**

No	Aspek kepuasan kerja	Jumlah Pemilih		
		Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total
2.	Pengetahuan	13	7	20
4.	Kepribadian	13	17	20
5.	Motivasi kerja	11	9	20
6.	Kepemimpinan	11	9	20
10.	Lingkungan kerja	19	1	20
11.	Loyalitas	12	8	20
13.	Kompensasi	20	0	20

Sumber: Data diolah penulis, 2024.

Berdasarkan tabel 1.4, terlihat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat dua faktor yang dianggap paling penting yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Artinya, Karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja dan kompensasi sangatlah penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga lingkungan kerja dan kompensasi menjadi variabel yang sangat menarik untuk diteliti terkait pengaruhnya terhadap kepuasan kerja

Hasil pra penelitian bagian pertama berupa wawancara kepada kepala satu divisi. Selanjutnya, hasil pra penelitian bagian kedua berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi sangatlah penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja. Sehingga, terdapat dua variabel yang dianggap masih kurang baik oleh kepala satu divisi maupun pegawai dan dapat menjadi fenomena permasalahan serta dianggap sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja dan kompensasi dipilih sebagai variabel independen pada penelitian ini. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Di PT Transrigani Cibitung”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Transrigani Cibitung
2. Apakah kompensasi kerja perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Transrigani Cibitung
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Transrigani Cibitung

## **1.3. Tujuan Dan Manfaat**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Transrigani Cibitung
2. Mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Transrigani Cibitung

3. Mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Transrigani Cibitung

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, tetapi dapat berguna bagi perusahaan atau organisasi yang diteliti sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu tulisan ini juga bisa berguna bagi mereka yang membacanya terutama mereka yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sama yaitu tentang lingkungan kerja dan kompensasi dan kepuasan kerja.

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini diharapkan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber dayam manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan sebenarnya yang ada pada karyawan, selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan oleh penulis.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

4. Bagi Pihak Lain yang Berkepentingan Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.