

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Peranan Sumber Daya Manusia dewasa ini tidak boleh diabaikan begitu saja. Karena Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk menggerakkan dinamika suatu organisasi. Hal ini diberikan dengan tujuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan karyawan dan menjaga keharmonisan dalam perusahaan karena mengingat manajemen atau pengusaha dan pekerja, mereka memikul kepentingan dan tujuan yang sama. Organisasi juga dituntut untuk meningkatkan *performance* organisasi sehingga dapat berkompetisi dengan organisasi yang lain dan bahkan memenangkan persaingan tersebut. Meningkatkan *performance* organisasi berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi dapat memberikan layanan atau hasil yang terbaik bagi pelanggan. Salah satu aspek yang penting dan utama dalam mensukseskan organisasi adalah Sumber Daya Manusia atau karyawan.

Karyawan adalah aset berharga bagi suatu organisasi. Apa yang diberikan karyawan kepada organisasi, sangat tergantung pada bagaimana organisasi memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan. Tidak akan

tercapai dengan baik dan lancar apabila organisasi tidak memperhatikan karyawannya. Perhatian organisasi terhadap karyawan tidak hanya diwujudkan dalam interaksi antara pimpinan dengan bawahan, tetapi juga pada bagaimana kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi oleh organisasi sehingga tercapai suatu kepuasan kerja.

Beberapa aspek yang harus diperhatikan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan adalah menyangkut kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau organisasi menghargai hasil kerja dari para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi dari perusahaan dapat berupa gaji, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun dan lain sebagainya, yang merupakan nilai yang diberikan perusahaan dalam menghargai karyawan atau pemberian penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesehatan dalam bisnis. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan meningkatkan kepuasan dari karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, kepuasan karyawan dalam berkerja akan menurun dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik seperti mogok, ketidakhadiran atau bahkan meninggalkan organisasi.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan menjamin tercapainya

keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan kesesuaian antara kompensasi yang diberikan dengan pekerjaan dan kesesuaian dengan rekannya. Sedangkan keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan akan dikompensasikan secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja.

Salah satu hasil penelitian dari Fraza (1997 dalam Suprihanta, 2004) terhadap 1100 pekerja menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaan mereka disebabkan oleh adanya kompensasi yang tidak sesuai. Kompensasi merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Selain kompensasi, lingkungan kerja juga disinyalir sebagai faktor utama.

Lingkungan kerja yang baik merupakan kebutuhan dan harapan karyawan. Lingkungan kerja menyangkut lingkungan disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dalam hal ini menyangkut ketersediaan peralatan, desain ruangan, sarana penunjang, kesehatan, pengembangan kreativitas, komunikasi dan lainnya, yang menyangkut dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Kualitas lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan kepuasan kerja yang berakibat menurunkan produktivitas karyawan. Sebaliknya kualitas lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memacu semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tercipta kepuasan kerja bagi individu.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Memberikan tambahan pengetahuan (*updating* pengetahuan) khususnya terkait dengan riset yang di ambil yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi manajemen SDM terhadap kompensasi dan lingkungan kerja agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

3. Bagi Bidang Teoritis

Memperkaya kasanah psikologi organisasi dan industri terutama yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.